



**PENGARUH ETOS KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT LAKSANA KURNIA MANDIRI SEJATI TEGAL**

SKRIPSI

SEBASTIAN ADHITYA PRAMUJA

NPM. 4116500254

Diajukan Kepada:

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PANCASAKTI TEGAL**

2021

**PENGARUH ETOS KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT LAKSANA KURNIA MANDIRI SEJATI TEGAL**

SKRIPSI

Oleh :

**SEBASTIAN ADHITYA PRAMUJA
NPM. 4116500254**

Diajukan Kepada:

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PANCASAKTI TEGAL**

2021



**PENGARUH ETOS KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT LAKSANA KURNIA MANDIRI SEJATI TEGAL**

SKRIPSI

SEBASTIAN ADHITYA PRAMUJA

NPM. 4116500254

Disetujui Untuk Skripsi

Tanggal : 11 Juni 2021

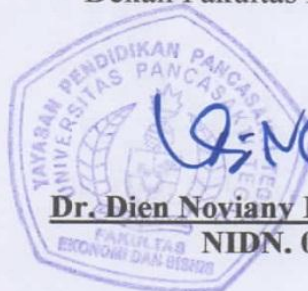
Pembimbing I

Jaka Waskito, SE., M.Si
NIDN. 0624106701

Pembimbing II

Setyowati Subroto, SE., M.Si
NIDN. 0009057801

**Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis**



Dr. Dien Noviany R., S.E., MM., Ak. CA
NIDN. 0628117502

PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : SEBASTIAN ADHITYA PRAMUJA
NPM : 4116500254
Judul : Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan PT Laksana Kurnia Mandiri Sejati Tegal

Telah diuji dan dinyatakan lulus dalam ujian skripsi yang dilaksanakan pada:

Hari : Jum'at
Tanggal : 11 Juni 2021

Ketua Penguji



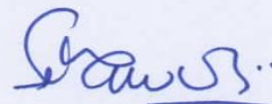
Dr. Gunistivo, M.Si.
NIDN. 0018056201

Penguji I



Jaka Waskito, SE., M.Si
NIDN. 0624106701


Penguji II



Setyowati Subroto, SE., M.Si
NIDN. 0009057801

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis




Dr. Dien Noviany R., S.E., MM., Ak. CA
NIDN. 0628117502

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto

“Kita tidak boleh untuk pernah berhenti bermimpi, tapi mimpi saja tidak cukup karena kita harus bangkit dari tidur untuk merealisasikan mimpi itu jadi kenyataan” (Babas AP)

Persembahan

Dengan menyebut nama Allah SWT yang maha pengasih dan penyayang atas kemudahan dan karunia-Nya akhirnya skripsi yang sederhana ini bisa diselesaikan. Skripsi ini kupersembahkan kepada:

1. Allah SWT Tuhan semesta alam yang telah memberikan nikmat dan karunianya.
2. Aku persembahkan kepada kedua orang tua tercinta yang tiada henti selalu mendoakan dan memotivasi sepenuhnya.
3. Untuk Universitas Pancasakti Tegal, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal, Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis dan teman-teman angkatan 2016 khususnya dari Manajemen A.
4. Kepada Bpk. Jaka Waskito, SE., M.Si dan Ibu Setyowati Subroto, SE., M.Si yang selalu mensupport dan selalu mendoakan kebaikan untuk kelancaran skripsi saya.
5. Untuk para sahabat karyawan PT. Laksana Kurnia Mandiri Sejati Tegal yang telah membantu dan memotivasi dalam pelaksanaan penelitian ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

KATA PENGANTAR

Pertama-tama peneliti ucapkan puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya. Shalawat serta salam peneliti sanjungkan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah membawa kita dari zaman kegelapan ke zaman terang benderang. Alhamdulillah pada kesempatan ini peneliti dapat menyelesaikan penelitian untuk skripsi yang berjudul: *“Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Laksana Kurnia Mandiri Sejati Tegal.”*

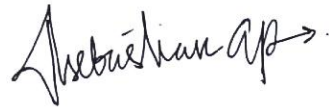
Penelitian ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi strata satu (S1) atau Sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal. Peneliti menyadari bahwa penulisan ini tidak dapat terselesaikan tanpa dukungan dari berbagai pihak baik moril maupun materil. Oleh karena itu, peneliti menyampaikan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi penelitian dan terutama kepada :

1. Dr. Dien Noviany R., S.E., M.M., Ak., CA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.
2. Jaka Waskito, SE., M.Si, selaku dosen pembimbing I, yang telah banyak memberi petunjuk, membimbing, serta memberikan nasehat kepada peneliti dalam penyusunan Skripsi penelitian untuk skripsi ini.
3. Setyowati Subroto, SE., M.Si, selaku dosen pembimbing II, yang telah banyak memberi petunjuk, membimbing, serta memberikan nasehat kepada peneliti dalam penyusunan Skripsi penelitian untuk skripsi ini.

4. Semua pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu yang juga telah banyak membantu peneliti dalam menyelesaikan Skripsi penelitian untuk skripsi ini.

Peneliti menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih jauh dari sempurna karena terbatasnya pengalaman dan pengetahuan yang dimiliki peneliti. Oleh karena itu, peneliti mengharapkan segala bentuk saran serta masukan bahkan kritik yang membangun dari berbagai pihak. Semoga penyusunan Skripsi penelitian untuk skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca dan semua pihak.

Tegal, Mei 2020



Sebastian Adhitya Pramuja
NPM. 4116500254

ABSTRAK

Sebastian Adhitya Pramuja, NPM : 4116500254. Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Laksana Kurnia Mandiri Sejati Tegal.

Penilaian kinerja memiliki peranan yang sangat penting bagi keberhasilan suatu organisasi. Fenomena kinerja karyawan pada PT Laksana Kurnia Mandiri Sejati Tegal mengalami fluktuasi hasil produksi, kualitas hasil produksi, penyelesaian waktu kerja, dan kurangnya kerja sama antar rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan. Data kehadiran karyawan selama periode tahun 2019 menunjukkan tingkat kedisiplinan kerja karyawan kurang baik di mana terdapat 36,10% karyawan datang terlambat dan izin tidak berangkat kerja 30,24%. Tingkat kedisiplinan kerja telah memberikan pengaruh pada pencapaian kinerja karyawan di mana pada triwulan 1 hingga 3 tahun 2019 memiliki predikat B-, sedangkan pada triwulan 4 memiliki predikat C. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh etos kerja dan disiplin terhadap kinerja karyawan di PT Laksana Kurnia Mandiri Sejati Tegal.

Metode pemelitan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan metode deskriptif. Data penelitian merupakan data primer berupa skala ordinal yang diperoleh dari kuesioner. Sebelum dilakukan analisis validitas dan reliabilitas dilakukan transformasi data ke skala interval. Analisis pengujian asumsi klasik dilakukan sebelum analisis regresi linier berganda yang meliputi analisis uji f, Uji T dan analisis koefisien determinasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) variabel etos kerja memiliki nilai koefisien yang bertanda positif sebesar 0.364 dan nilai signifikansi $0.012 < 0.05$ yang berarti variabel etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada karyawan PT. Laksana Kurnia Mandiri Sejati; 2) variabel disiplin kerja memiliki nilai koefisien yang bertanda positif sebesar 0.121 dan nilai signifikansi $0.395 > 0.05$ yang berarti variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada karyawan PT. Laksana Kurnia Mandiri Sejati; 3) nilai F hitung diperoleh nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga variabel etos kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh pada kinerja pada karyawan PT. Laksana Kurnia Mandiri Sejati; 4) koefisien determinasi (adjusted R square) yang diperoleh sebesar 0.210 yang berarti 21% kinerja karyawan PT Laksana Kurnia Mandiri Sejati dipengaruhi oleh variabel etos kerja dan disiplin kerja, sedangkan 79% dipengaruhi variabel lain di luar penelitian

Kesimpulan dari penelitian ini adalah 1). Etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan 2). Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan 3). Etos kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : etos kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan

ABSTRACT

Sebastian Adhitya Pramuja, NPM: 4116500254. The Influence of Work Ethic and Work Discipline on Employee Performance of PT Laksana Kurnia Mandiri Sejati Tegal.

Job performance appraisal has a very important role for the success of an organization. The phenomenon of employee performance at PT Laksana Kurnia Mandiri Sejati Tegal has fluctuated in production results, quality of production, completion of work time, and lack of cooperation between colleagues in completing work. Employee attendance data during the period 2019 shows that the level of work discipline of employees is not good where there are 36.10% of employees coming late and permission to not go to work 30.24%. The level of work discipline has had an influence on the achievement of employee performance where in the 1st to 3rd quarter of 2019 it has a B- predicate, while in the 4th quarter it has a C predicate. This study aims to determine the effect of work ethic and discipline on employee performance at PT Laksana Kurnia Mandiri Sejati Tegal.

The research method used in this research is quantitative method with descriptive method. The research data is primary data in the form of an ordinal scale obtained from a questionnaire. Before analyzing the validity and reliability, the data was transformed into an interval scale. The classical assumption test analysis is carried out before multiple linear regression analysis which includes the f test analysis, T test and analysis of the coefficient of determination.

The empirical results showed that: 1) the work ethic variable has a positive coefficient value of 0.364 and a significance value of $0.012 < 0.05$, which means the work ethic variable has a positive and significant effect on the performance of the employees of PT. Laksana Kurnia Mandiri Sejati; 2) the work discipline variable has a positive coefficient value of 0.121 and a significance value of $0.395 > 0.05$, which means that the work discipline variable has no significant effect on the performance of the employees of PT. Laksana Kurnia Mandiri Sejati; 3) the calculated F value obtained a significance value of 0.000 smaller than 0.05 so that the work ethic and work discipline variables simultaneously affect the performance of the employees of PT. Laksana Kurnia Mandiri Sejati; 4) the coefficient of determination (adjusted R square) obtained is 0.210, which means that 21% of PT Laksana Kurnia Mandiri Sejati's employee performance is influenced by work ethic and work discipline variables, while 79% is influenced by other variables outside of the study.

The conclusions of this study are 1). Work ethic affects employee performance 2). Work discipline affects employee performance 3). Work ethic and work discipline simultaneously influence employee performance.

Keywords: work ethic, work discipline, and employee performance

PERNYATAAN KEASLIAN DAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

Saya bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Sebastian Adhitya Pramuja
NPM : 4116500254
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul: “Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Laksana Kurnia Mandiri Sejati Tegal.” Merupakan hasil karya sendiri, dan apabila dikemudian hari ditemukan adanya bukti plagiasi, manipulasi dan atau pemalsuan data maupun bentuk-bentuk kecurangan yang lain, saya bersedia untuk menerima sanksi dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.

1. Saya mengijinkan untuk dikelola oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal sesuai dengan norma hukum dan etika yang berlaku.
2. Saya mengijinkan untuk dikelola oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal sesuai dengan norma hukum dan etika yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab.

Tegal, 11 Juni 2021
Yang Menyatakan



Sebastian AP

Sebastian Adhitya Pramuja

DAFTAR ISI

	HALAMAN
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
KATA PENGANTAR	v
ABSTRAK.....	vii
<i>ABSTRACT</i>	viii
PERNYATAAN KEASLIAN DAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR	xvi
 BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan Masalah	6
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
1. Tujuan Penelitian	6
2. Manfaat Penelitian	7
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
A. Landasan Teori	9
1. Teori Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2. Kinerja Karyawan	10

a.	Pengertian Kinerja Karyawan	10
b.	Manfaat Penilaian Kinerja	14
c.	Dimensi Kinerja Karyawan	15
d.	Metode Penilaian Kinerja	19
3.	Etos Kerja	21
a.	Pengertian Etos Kerja	21
b.	Dimensi Etos Kerja	24
c.	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja	27
4.	Disiplin Kerja	29
a.	Pengertian Disiplin Kerja.....	29
b.	Dimensi dan Indikator Kedisiplinan Kerja	31
c.	Peran Lembaga Konseling dalam Membangun Semangat Disiplin	33
B.	Penelitian Terdahulu	35
C.	Kerangka Pemikiran Konseptual	42
D.	Hipotesis	44
BAB III	METODE PENELITIAN	45
A.	Jenis Penelitian	45
B.	Teknik Pengambilan Sampel	45
C.	Definisi Konseptual dan Operasional Variabel	49
1.	Definisi Konseptual Variabel	49
2.	Definisi Operasional Variabel	51
D.	Teknik Pengumpulan Data	52

E.	Uji Instrumen Penelitian	53
1.	Transformasi Data.....	53
2.	Uji Validitas	54
3.	Uji Reliabilitas	54
4.	Uji Asumsi Klasik.....	55
F.	Teknik Analisis Data	57
1.	Uji t	58
2.	Uji F	59
3.	Koefisien Determinasi	60
BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN	61
A.	Gambaran Umum Lokasi Penelitian	61
1.	Sejarah Singkat PT Laksana Kurnia Mandiri Sejati	61
2.	Misi dan Tujuan PT Laksana Kurnia Mandiri Sejati	62
B.	Hasil Penelitian	63
1.	Profil Responden.....	63
2.	Transformasi Data.....	65
3.	Hasil Pengujian Instrumen Penelitian	66
a.	Uji Validitas	66
b.	Uji Reliabilitas	69
4.	Statistik Deskriptif	71
5.	Hasil Pengujian Asumsi Klasik	73
a.	Hasil Pengujian Normalitas	73
b.	Hasil Pengujian Multikolinieritas	74

c.	Hasil Pengujian Heterokedastisitas	75
6.	Analisis Regresi Linier Berganda	76
7.	Pengujian Hipotesis	78
a.	Uji Simultan (Uji F-Stat)	78
b.	Uji Parsial (Uji t-Stat)	79
c.	Koefisien Determinasi	81
C.	Pembahasan	82
1.	Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	82
2.	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	83
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	88
A.	Kesimpulan	88
B.	Saran.....	89
DAFTAR PUSTAKA	91
LAMPIRAN	93

DAFTAR TABEL

TABEL	HALAMAN
1. Data Kehadiran Karyawan	3
2. Sistem Manajemen Kinerja Karyawan	4
3. Pencapaian Kinerja Karyawan	5
4. Penelitian Terdahulu	39
5. Data Populasi Karyawan Perusahaan	43
6. Data Sampel Karyawan Perusahaan	45
7. Operasionalisasi Variabel Penelitian	48
8. Profil Responden Menurut Jenis Kelamin	63
9. Profil Responden Menurut Umur.....	64
10. Profil Responden Menurut Tingkat Pendidikan.....	64
11. Profil Responden Menurut Lama Bekerja	65
12. Hasil Pengujian Validitas Kinerja Karyawan	67
13. Hasil Pengujian Validitas Etos Kerja.....	68
14. Hasil Pengujian Validitas Disiplin Kerja	69
15. Hasil Pengujian Reliabilitas Kinerja Karyawan	70
16. Hasil Pengujian Validitas Etos Kerja.....	70
17. Hasil Pengujian Validitas Disiplin Kerja	71
18. Statistik Deskriptif Kinerja Karyawan, Etos Kerja, Disiplin Kerja	72
19. Hasil Pengujian Normalitas	73

20. Hasil Pengujian Multikolinieritas	74
21. Hasil Regresi Linier Berganda	77
22. Hasil Uji Simultan.....	79
23. Hasil Uji Parsial	80
24. Hasil Koefisien Determinasi	81

DAFTAR GAMBAR

GAMBAR	HALAMAN
1. Kerangka Pemikiran	29
2. Hasil Pengujian Heterokedastitas	76

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan dan kemajuan suatu organisasi tidak akan pernah terlepas dari peranan faktor manajemen kinerja yang mampu memberikan dukungan terhadap percepatan tujuan organisasi. Kualitas kinerja yang baik tidak dapat diperoleh dengan hanya membalik telapak tangan, namun harus dilakukan dengan kerja keras dan kedisiplinan yang tinggi, baik secara jangka pendek maupun jangka panjang. Suatu organisasi yang professional tidak akan mampu mewujudkan suatu manajemen kinerja yang baik tanpa ada dukungan yang kuat dari seluruh komponen manajemen perusahaan dan juga tentunya para pemegang saham.

Dalam konteks manajemen modern suatu kinerja yang sinergis tidak akan bisa berlangsung secara maksimal jika pihak pemegang saham atau para komisaris perusahaan hanya bertugas untuk menerima keuntungan tanpa memperdulikan berbagai persoalan internal dan eksternal yang terjadi pada perusahaan. Permasalahan yang dihadapi manajemen perusahaan juga menjadi masalah yang harus dipecahkan pihak pemegang saham. Selain itu manajemen kinerja akan dapat diwujudkan jika ada hubungan dan keinginan yang sinergi antara atasan dan bawahan dalam usaha bersama-sama mewujudkan visi dan misi perusahaan. Oleh karena itu perlu dilakukan pengembangan komunikasi yang efektif antar berbagai pihak baik di lingkungan internal perusahaan dan eksternal perusahaan.

Dalam rangka mewujudkan manajemen kinerja yang baik, suatu organisasi perlu menerapkan konsep manajemen yang memiliki tingkat fleksibilitas yang representatif dan aspiratif guna mencapai visi dan misi organisasi. Hal ini dapat dilakukan dengan cara memberdayakan sumber daya manusia dalam suatu organisasi secara maksimal melalui program pendidikan dan pelatihan. Berkenaan dengan hal tersebut, pemberdayaan sumber daya manusia ini harus senantiasa diawasi dengan metode penilaian kinerja yang sesuai dengan bentuk dan kebutuhan organisasi itu sendiri. Kesalahan penggunaan metode akan membuat penilaian yang dilakukan tidak mampu memberi hasil efektif sesuai harapan. Oleh karena itu pihak manajemen harus bisa memilih metode penilaian kinerja yang tepat agar tujuan organisasi sebagaimana tercantum pada visi dan misi organisasi.

Penilaian kinerja memiliki peranan yang sangat penting bagi keberhasilan suatu organisasi. Penilaian kinerja merupakan proses evaluasi baik dan buruknya hasil kerja yang dilakukan karyawan maupun manajer dalam memberikan kontribusi kepada pihak manajemen perusahaan dibandingkan dengan satu set standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut. Hasil penilaian yang dilakukan dapat memberikan bahan masukan yang berarti dalam menilai kinerja yang dilakukan dan selanjutnya dapat dilakukan perbaikan secara berkelanjutan. Beberapa manfaat penilaian kinerja bagi suatu organisasi yaitu sebagai informasi bagi pertimbangan pemberian promosi dan penetapan gaji, umpan balik untuk melakukan introspeksi, tuntutan persaingan bisnis, serta bahan masukan kreditur jika organisasi mengajukan pinjaman kepada lembaga keuangan atau perbankan.

Fenomena kinerja karyawan pada PT Laksana Kurnia Mandiri Sejati Tegal terlihat pada fluktuasi hasil produksi, semakin berkurangnya kualitas hasil produksi, penyelesaian waktu kerja yang semakin tidak teratur, serta kurangnya kerja sama antar rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan. Beberapa fenomena bisnis terkait kinerja karyawan ini, besar kemungkinan terjadi karena kurangnya etos kerja dan ketidakdisiplinan kerja pada karyawan perusahaan. Kurangnya etos kerja karyawan dapat dilihat dari kurangnya semangat karyawan dalam bekerja, padahal etos kerja memiliki peranan yang sangat penting bagi peningkatan kerja karyawan. Sementara ketidakdisiplinan karyawan dapat dilihat dari seringnya karyawan datang terlambat, ijin kerja dan tidak masuk kerja dengan uraian data sebagai berikut:

Tabel 1
Data Kehadiran Karyawan

Keterangan	Data Karyawan Tahun 2019	
	Jumlah	Prosentase
Datang terlambat	74	36,10%
Ijin kerja	62	30,24%
Tidak masuk kerja	69	33,66%
Total	205	100%

Sumber: Data Kehadiran Karyawan 2019

Data yang tercantum pada tabel 1 di atas merupakan data kehadiran karyawan selama periode tahun 2019 (terhitung mulai bulan Januari sampai akhir Desember) Menurut keterangan tabel, jumlah tingkat kedisiplinan kerja paling banyak adalah karyawan yang datang terlambat sebanyak 74 kali (36,10%). Sementara data jumlah tingkat kedisiplinan kerja paling sedikit adalah karyawan dengan keterangan izin kerja yaitu sebanyak 62 kali (30,24%).

Untuk mengetahui lebih jauh mengenai fenomena masalah yang menjadikan bahan acuan penulis dalam melakukan penelitian ini adalah adanya kecenderungan kinerja karyawan tidak konsisten pada Triwulan 1 sampai dengan Triwulan 4 periode 2018 – 2019 sehingga mengalami fluktuatif terhadap pencapaian kinerja karyawan tersebut dan tidak dapat mempertahankan pencapaian target kinerja yang baik pada perusahaan. Pada kenyataannya saat ini, berdasarkan data yang penulis dapatkan dari perusahaan tersebut menemukan indikasi bahwa terjadi penurunan dan kenaikan kinerja karyawan. Dapat dikatakan baik atau tidaknya suatu kinerja karyawan maka dapat dilihat berdasarkan Sistem Manajemen Kinerja (SMK) pada tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 2
Sistem Manajemen Kinerja Karyawan
PT Laksana Kurnia Mandiri Sejati Tegal

Klasifikasi	Keterangan	Rentang Nilai SMK
A	Baik Sekali	> 100
B+	Baik Plus	> 97.5 – 100
B	Baik	> 92.5 – 97.5
B-	Baik Minus	> 85 – 92.5
C	Cukup	> 70 – 85
D	Kurang	> 55 – 70
E	Nihil	< 55

Sumber: data internal PT Laksana Kurnia Mandiri Sejati Tegal

Penulis menggunakan rekapitulasi penilaian kinerja karyawan yang berlaku di PT Laksana Kurnia Mandiri Sejati Tegal tersebut untuk mengetahui kinerja karyawan pada penilaian kinerja karyawan berdasarkan hasil penilaian rata-rata pelaksanaan pekerjaan karyawan yang berjumlah 230 orang, dapat dilihat bahwa

pada hasil rekap kinerja karyawan tahun 2018 – 2019 periode Triwulan 1 sampai dengan Triwulan 4 sebagai berikut:

Tabel 3
Pencapaian Kinerja Karyawan
PT Laksana Kurnia Mandiri Sejati Tegal

No	Tahun	Triwulan	Angka	Predikat	Keterangan
1	2018	I	84,42	C	Cukup
		II	82,57	C	Cukup
		III	93,34	B+	Baik Plus
		IV	90,85	B-	Baik Minus
2	2019	I	86,06	B-	Baik Minus
		II	89,91	B-	Baik Minus
		III	88,81	B-	Baik Minus
		IV	84,28	C	Cukup

Sumber: data internal PT Laksana Kurnia Mandiri Sejati Tegal

Berdasarkan tabel 3 perusahaan tersebut mengalami fluktuasi dan belum memenuhi pencapaian target atau standar kinerja yang diinginkan oleh perusahaan. Pencapaian kinerja karyawan pada tahun 2018 Triwulan 4 mengalami penurunan sampai dengan Triwulan 1 tahun 2019 dengan predikat B- (Baik-), di Triwulan 2 tahun 2018 mengalami kenaikan dengan predikat B-(Baik), dan di Triwulan 3 sampai Triwulan 4 tahun 2019 mengalami penurunan kembali sampai mencapai predikat C (Cukup).

Terlihat bahwa kinerja karyawan mengalami fluktuasi, hal ini mengindikasikan kinerja karyawan belum sepenuhnya optimal dan terlihat adanya ketidak konsistenan dalam proses pencapaian. Hal tersebut mengindikasikan masih terdapat kinerja karyawan yang mengalami penurunan dan kenaikan yang berubah-ubah setiap periodenya, sehingga belum dapat dinilai dengan pasti dalam

pencapaian kinerja karyawan. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul *“Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Laksana Kurnia Mandiri Sejati Tegal.”*

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah berkaitan dengan fenomena bisnis dan faktor-faktor yang mempengaruhinya, maka peneliti ini dapat membuat suatu perumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan PT Laksana Kurnia Mandiri Sejati Tegal ?
2. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Laksana Kurnia Mandiri Sejati Tegal ?
3. Apakah terdapat pengaruh etos kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT Laksana Kurnia Mandiri Sejati Tegal?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan penelitian merupakan beberapa point hasil akhir yang akan dicapai sebagai target pencapaian dalam suatu penelitian. Sementara manfaat merupakan efek atau dampak dari adanya hasil penelitian.

1. Tujuan penelitian

- a. Mengetahui pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan PT Laksana Kurnia Mandiri Sejati Tegal.
- b. Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Laksana Kurnia Mandiri Sejati Tegal.

- c. Mengetahui pengaruh etos kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT Laksana Kurnia Mandiri Sejati Tegal.

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi sebuah pedoman atau konsep yang berkenaan dengan peningkatan kinerja karyawan. Selain itu penelitian ini diharapkan memiliki nilai kegunaan atau manfaat teoritis dengan dijadikannya referensi bagi peneliti selanjutnya serta memperkaya ilmu pengetahuan mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia.

b. Manfaat Praktis

1) Bagi Perusahaan

Departemen sumber daya manusia diharapkan mempersiapkan karyawan perusahaan secara maksimal. Hal ini dapat dilakukan dengan merencanakan pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan secara kontinue untuk meningkatkan kompetensi, memberikan pengertian dan kesadaran penuh tentang nilai-nilai kerja yang sesungguhnya.

2) Bagi Karyawan

Karyawan perusahaan diharapkan memiliki etos kerja dan disiplin kerja yang tinggi. Diharapkan mereka lebih menyadari aturan dan norma-norma yang berlaku dan lebih bersemangat dalam mencapai target prioritas hasil. Mereka juga diharapkan menyadari

bahwa pada dasarnya semua aktivitas dan prestasi yang yang diraih karyawan, akan mendapatkan imbalan kompensasi dan insentif yang sesuai.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Teori Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Samsudin (2010:21) terminologi sumber daya manusia (*human resources*) merujuk kepada orang-orang yang bekerja dalam organisasi. Tatkala para manajer terlibat dalam aktivitas sumber daya manusia sebagai bagian dari pekerjaannya, mereka berupaya memfasilitasi kontribusi yang disodorkan oleh orang-orang untuk mencapai rencana dan strategi organisasi. Signifikansi upaya sumber daya manusia bermuara pada kenyataan bahwa manusia merupakan elemen yang senantiasa ada di dalam setiap organisasi. Mereka inilah yang bekerja membuat tujuan, mengadakan inovasi, dan mencapai tujuan organisasi.

Sumber daya manusia merupakan orang-orang yang merancang dan menghasilkan barang atau jasa, mengawasi mutu, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial, serta merumuskan seluruh strategi dan tujuan organisasi. Tanpa orang-orang yang memiliki keahlian atau kompeten maka mustahil bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Sumber daya manusia inilah yang membuat sumber daya lainnya berjalan. Banyaknya keunggulan yang dimiliki organisasi atau perusahaan, tidak dapat memaksimalkan produktivitas dan laba usaha tanpa komunitas karyawan yang berkeahlian, kompeten, dan berdedikasi tinggi terhadap organisasi atau perusahaan.

Organisasi atau perusahaan bisnis dikelola oleh orang-orang secara kolektif. Tanpa ada orang-orang yang memiliki komitmen maka organisasi atau perusahaan tidak akan dapat berjalan. Permasalahan yang berkaitan dengan orang-orang atau karyawan kerap kali berakar dari konsep manajemen yang mengasumsikan bahwa semua orang pada hakikatnya sama dan mereka semua dapat diperlakukan sama. Padahal tidak ada dua orang yang betul-betul identik, dan setiap orang berbedanya secara fisik, emosional, maupun psikologis. Intinya adalah bahwa pluralitas di kalangan karyawan menuntut perhatian manajer agar setiap pribadi dapat mengenali, menggali, dan mengembangkan potensi yang dimilikinya, sehingga mereka dapat bekerja secara optimal dan produktif dalam organisasi atau perusahaan bisnis.

2. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian suatu tujuan organisasi atau perusahaan. Pencapaian tujuan yang maksimal merupakan buah dari kinerja tim atau individu yang baik. Oleh karena itu perlu kerja sama yang baik diantara individu yang satu dengan lainnya dalam suatu tim guna menghasilkan dan meningkatkan kualitas produk dan jasa organisasi atau perusahaan. Pencapaian kinerja yang tinggi dalam organisasi atau perusahaan harus diprogramkan dan direncanakan, walaupun kinerja pegawai yang satu dengan lainnya berbeda.

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi

seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi (Mathis dan Jhon H Jacson, 2002:78).

Secaraetimologi,kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Sebagaimana dikemukakan Mangkunegara (2013:67) menyebutkan istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Amirullah (2015:210), kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Karyawan bisa belajar mengenai seberapa besar kinerja mereka melalui sarana informasi seperti komentar baik dari mitra kerja. Namun penilaian kinerja yang mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan perilaku dan hasil termasuk tingkat ketidakhadiran.

Menurut Simanjuntak (2011:72) kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian basil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan.

Informasi tentang kinerja organisasi merupakan hal yang sangat penting digunakan untuk mengevaluasi apakah proses kinerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang diharapkan.

Beberapa faktor ditengarai berpengaruh terhadap kinerja karyawan seperti yang dikemukakan oleh Mangkuprawira dan Hubeis (2007:160), yaitu:

- a. Faktor intrinsik meliputi umur, kondisi kesehatan, tingkat pendidikan, keterampilan, pengalaman, motivasi, etos kerja, kesadaran berperilaku disiplin kerja, dan faktor emosional dan spiritual.
- b. Faktor ekstrinsik meliputi lingkungan fisik dan non fisik, gaya kepemimpinan, komunikasi vertikal dan horizontal, kompensasi / kesejahteraan, kontrol berupa penyeliaan, fasilitas, pelatihan, beban kerja, prosedur kerja, sistem hukuman.

Sementara itu menurut Handoko (2001:192) dalam bukunya menjelaskan ada beberapa faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Karyawan bekerja dengan produktif atau tidak tergantung pada:

- a. Motivasi kerja

Suatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Kuat atau lemahnya motivasi kerja seseorang karyawan ikut menentukan besar kecilnya prestasinya.

b. Kepuasan kerja

Keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan oleh karyawan dalam memandang pekerjaannya atau mencerminkan perasaan karyawan terhadap pekerjaan mereka.

c. Tingkat stres

Tingkat tekanan atau suatu keadaan menyebabkan tidak nyaman dalam melakukan pekerjaan.

d. Sistem kompensasi

Segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

e. Keperilakuan lainnya.

Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi. Hal ini sesuai dengan pendapat Keit Davis dalam (Mangkunegara, 2007:13) yang merumuskan bahwa:

$$\text{Human performance} = \text{ability} + \text{motivation}$$

$$\text{Ability} = \text{knowledge} + \text{skill}$$

$$\text{Motivation} = \text{attitude} + \text{situasion}$$

a. Faktor kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya, pimpinan dan anggota yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) apalagi IQ *superior, very superior, gifted and genius* dengan pendidikan yang memadai untuk

jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mengerjakan pekerjaan maksimal

b. Faktor motivasi

Motivasi diartikan sebagai sebuah sikap (*attitude*) pimpinan dan anggota terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (*pro*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya. Jika mereka bersikap negatif (*kontra*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan situasi kerja yang rendah. Situasi kerja (*situation*) yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

Berdasarkan pendapat dari para ahli, maka dapat diberi kesimpulan bahwa kinerja karyawan adalah pencapaian hasil kerja karyawan secara kualitas dan kuantitas yang diukur menurut kemampuan dan batasan-batasan yang telah ditetapkan suatu organisasi atau perusahaan. Kinerja karyawan dapat dikatakan maksimal manakala mereka dapat memenuhi segala tuntutan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawabnya.

b. Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Fahmi (2017:204) penilaian kinerja karyawan memberikan banyak manfaat bagi pihak manajemen perusahaan pada masa yang akan datang. Penilaian kinerja dimanfaatkan oleh manajemen untuk:

- 1) Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui motivasi karyawan secara maksimum.
- 2) Membantu dalam pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawan, seperti: promosi, transfer, dan pemberhentian.
- 3) Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan karyawan.
- 4) Menyediakan umpan balik bagi karyawan mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka.
- 5) Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan.

Manfaat yang diperoleh dari penilaian kinerja ini terutama menjadi pedoman dalam melakukan tindakan evaluasi bagi pembentukan organisasi sesuai dengan pengharapan dari berbagai pihak, yaitu baik pihak manajemen serta komisisaris perusahaan. Tahap penilaian terdiri dari tiga tahap rinci yaitu sebagai berikut:

- 1) Perbandingan terhadap kinerja sesungguhnya dengan sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya.
- 2) Penentuan penyebab timbulnya penyimpangan kinerja sesungguhnya dari yang ditetapkan dalam standar.
- 3) Penegakan perilaku yang diinginkan dari tindakan yang digunakan untuk mencegah perilaku yang tidak diinginkan.

c. Dimensi Kinerja Karyawan

Miner dalam Sutrisno (2010:172-173) menyatakan aspek dari kinerja ada empat, yaitu:

- a. kualitas yang dihasilkan, menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu, dan ketepatan dalam melakukan tugas
- b. kuantitas yang dihasilkan, berkenaan dengan berapa jumlah produk atau jasa yang dapat dihasilkan
- c. waktu kerja, menerangkan akan berapa jumlah absen, keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalani individu pegawai tersebut
- d. kerja sama, menerangkan akan bagaimana individu membantu atau menghambat usaha dari teman sekerjanya.

sedangkan indikator kinerja menurut Nawawi (2006:67) adalah:

- a. kuantitas hasil kerja yang dicapai
- b. kualitas hasil kerja yang dicapai
- c. jangka waktu mencapai hasil kerja tersebut
- d. kehadiran dan kegiatan selama hadir di tempat kerja
- e. kemampuan bekerjasama

Bernardin dan Russel dalam Sutrisno (2010:179-180) mengajukan enam kinerja primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja, yaitu:

- a. *Quality*, merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.

- b. *Quantity*, merupakan jumlah yang dihasilkan. misalnya jumlah rupiah, unit, dan siklus kegiatan yang dilakukan.
- c. *Timeliness*, merupakan sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memerhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan orang lain.
- d. *Cost effectiveness*, merupakan tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi, dan material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.
- e. *Need for supervision*, merupakan tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.
- f. *Interpersonal impact*, merupakan tingkat sejauh mana pegawai memelihara harga diri, nama baik, dan kerjasama di antara rekan kerja dan bawahan.

Menurut Mathis dan Jackson (2009:47) pengukuran perilaku karyawan meliputi beberapa dimensi yaitu sebagai berikut:

1) Kualitas Kerja

Bagi perusahaan (bidang manufaktur maupun jasa) penyediaan produk-produk berkualitas merupakan suatu tuntutan agar organisasi dapat bertahan hidup dalam berbagai bentuk persaingan. Oleh karena itu seluruh karyawan dikerahkan guna meningkatnya daya beli dan adanya dukungan konsumen terhadap kualitas kerja. Indikator

kualitas kerja karyawan yaitu kompetensi, integritas dan profesionalisme.

2) Kuantitas Kerja

Penguasaan pasar merupakan salah satu strategi pemasaran yang harus menjadi pertimbangan utama bagi perusahaan. Kuantitas produksi yang dihasilkan karyawan perusahaan akan menentukan kemampuan perusahaan guna menguasai pasar dengan menawarkan sebanyak mungkin produk yang mampu untuk dihasilkan. Indikator kuantitas yaitu jumlah unit pekerjaan dan jumlah siklus aktivitas.

3) Waktu Kerja

Kemampuan perusahaan untuk menetapkan waktu kerja yang dianggap paling efisien dan efektif pada semua level manajemen. Waktu kerja merupakan dasar bagi seseorang karyawan dalam menyelesaikan suatu produk atau jasa yang menjadi tanggung jawabnya. Indikator waktu yaitu ketepatan waktu, memaksimalkan waktu dan penyelesaian tingkat aktivitas

4) Kerja Sama

Pada dasarnya, kerja sama merupakan ikatan jangka panjang bagi semua karyawan sebagai komponen perusahaan dalam melakukan berbagai aktivitas bisnis. Kerja sama merupakan tuntutan bagi karyawan bagi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Indikator dari pengukuran kerja sama adalah komitmen kerja sama dan konsistensi kerja sama.

d. Metode Penilaian Kinerja

Menurut Fahmi (2017:205) seorang karyawan yang bekerja di suatu organisasi perlu dilakukan penilaian dengan tujuan dapat diketahui sejauh mana karyawan tersebut telah menjalankan tugasnya, dan sejauh mana kelemahan yang dimiliki untuk diberi kesempatan memperbaikinya. Penilaian kinerja (*performance appraisal*) karyawan seharusnya dievaluasi secara berkala karena berbagai alasan. Salah satu alasan adalah bahwa penilaian kinerja diperlukan untuk memvalidasi alat pemilihan atau mengukur dampak program pelatihan. Alasan kedua bersifat administratif untuk membantu dalam membuat keputusan mengenai kenaikan gaji, promosi, dan pelatihan. Alasan yang lain adalah untuk menyediakan timbal balik bagi karyawan untuk membantu mereka meningkatkan kinerja mereka saat ini dan merencanakan karier di masa mendatang.

Dalam rangka observasi, penilai mengumpulkan data kinerja ternilai dan melakukan dokumentasi yang akurat, yaitu mencatat dalam buku kerjanya atau dalam instrumen khusus untuk mencatat hasil observasi. Sementara untuk melakukan suatu penilaian kinerja dibutuhkan metode penilaian yang memiliki tingkat dan analisa yang representatif. Terdapat dua kategori dasar dari metode penilaian yang sering digunakan dalam organisasi adalah metode objektif dan metode pertimbangan.

- 1) Metode objektif (*objective methods*) menyangkut dengan sejauh mana seseorang bisa bekerja dan menunjukkan bukti kemampuan ia bekerja sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Bagi banyak pihak metode objektif bisa memberikan hasil yang tidak akurat atau mengandung bias. Hal ini karena bisa saja seorang karyawan memiliki kesempatan yang bagus maka karyawan tersebut terlihat mampu bekerja dengan sangat baik dan penuh semangat. Sedangkan ada karyawan yang tidak memiliki kesempatan dan mereka tidak bisa menunjukkan kemampuannya secara maksimal.
- 2) Metode pertimbangan (*judgemental methods*) adalah metode penilaian berdasarkan nilai rangking yang dimiliki oleh seorang karyawan. Jika karyawan memiliki nilai rangking yang tinggi maka artinya yang bersangkutan memiliki kualitas kinerja yang bagus, dan begitu pula sebaliknya. Sistem penilaian rangking ini dianggap memiliki kelemahan jika seorang karyawan ditempatkan dalam kelompok kerja yang memiliki rangking yang bagus maka penilaiannya akan mempengaruhi posisinya sebagai salah satu karyawan yang dianggap baik, begitu pula sebaliknya jika seorang ditempatkan dalam kelompok dengan rangking buruk maka otomatis rangking nya juga tidak bagus.

3. Etos Kerja

a. Pengertian Etos Kerja

Secara etimologis, etos berasal dari bahasa Yunani yaitu *ethos* yang berarti karakter, watak kesusilaan, adat istiadat atau kebiasaan. Sebagai suatu subyek dari arti etos tersebut adalah etika yang berkaitan dengan konsep yang dimiliki oleh individu ataupun kelompok untuk menilai apakah tindakan-tindakan yang telah dikerjakannya itu salah atau benar, buruk atau baik. Setiap organisasi yang selalu ingin maju, akan melibatkan anggota untuk meningkatkan mutu kinerjanya, diantaranya setiap organisasi harus memiliki etos kerja.

Menurut Wirawan (2007:83) etos kerja adalah mengenai ide yang menekankan individualisme atau independensi dan pengaruh positif bekerja terhadap individu. Bekerja dianggap baik karena meningkatkan derajat kehidupan serta status sosial seseorang. Dengan kata lain etos kerja merupakan konsep yang memandang pengabdian atau dedikasi terhadap pekerjaan sebagai nilai yang berharga.

Menurut kamus Webster, etos didefinisikan sebagai *guiding beliefs of a person, group or institution* (keyakinan yang berfungsi sebagai panduan tingkah laku bagi seseorang, sekelompok, atau sebuah institusi). Jika menurut Usman Pelly (1992:12), etos kerja adalah sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja. Dapat dilihat dari pernyataan di muka bahwa etos kerja mempunyai dasar dari nilai budaya, yang mana

dari nilai budaya itulah yang membentuk etos kerja masing-masing pribadi.

Menurut Anoraga (2009:29) etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap suatu bangsa atau umat terhadap kerja. Bila individu-individu dalam komunitas memandang kerja sebagai suatu hal yang luhur bagi eksistensi manusia, maka etos kerjanya akan cenderung tinggi. Sebaliknya sikap dan pandangan terhadap kerja sebagai sesuatu yang bernilai rendah bagi kehidupan, maka etos kerja dengan sendirinya akan rendah.

Menurut Sinamo (2011:26) menyatakan bahwa etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakal pada kesadaran yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Istilah paradigma di sini berarti konsep utama tentang kerja itu sendiri yang mencakup idealisme yang mendasari, prinsip-prinsip yang mengatur, nilai-nilai yang menggerakkan, sikap-sikap yang dilahirkan, standar-standar yang hendak dicapai, termasuk karakter utama, pikiran dasar, kode etik, kode moral dan kode perilaku bagi para pemeluknya.

Menurut Sinamo (2005:29-189), bahwa terdapat delapan etos kerja profesional yang mampu menjadi navigasi mencapai sukses, yaitu:

- a. Kerja adalah rahmat, karena kerja merupakan pemberian dari Yang Maha Kuasa maka individu harus dapat bekerja dengan tulus dan penuh syukur.

- b. Kerja adalah amanah, kerja merupakan titipan berharga yang dipercayakan kepada kita sehingga kita mampu bekerja dengan benar dan penuh tanggung jawab.
- c. Kerja adalah panggilan, kerja merupakan suatu dharma yang sesuai dengan panggilan jiwa kita sehingga kita mampu bekerja keras dengan penuh integritas.
- d. Kerja adalah aktualisasi, pekerjaan adalah sarana bagi kita untuk mencapai hakikat yang tertinggi sehingga kita akan bekerja keras dengan penuh semangat.
- e. Kerja adalah ibadah, bekerja merupakan bentuk bakti dan ketaqwaan kepada Sang Khalik, sehingga melalui pekerjaan individu mengarahkan dirinya pada tujuan agung Sang Pencipta dalam Pengabdian.
- f. Kerja adalah seni, kerja dapat mendatangkan kesenangan dan kegairahan kerja sehingga lahirlah daya cipta, kreasi baru, dan gagasan inovatif.
- g. Kerja adalah kehormatan, pekerjaan dapat membangkitkan harga diri sehingga harus dilakukan dengan tekun dan penuh keunggulan.
- h. Kerja adalah pelayanan, manusia bekerja bukan hanya untuk memenuhi kebutuhannya sendiri saja tetapi untuk melayani sehingga harus bekerja sempurna dan penuh kerendahan hati.

Berdasarkan beberapa pengertian etos kerja di atas, maka dapat disimpulkan bahwa etos kerja merupakan suatu konsep kerja seorang pegawai yang tercermin pada perilakunya dalam bekerja. Pegawai yang memiliki etos kerja yang tinggi akan bekerja keras, tidak membuang-

buang waktu selama bekerja, jujur, mau bekerja sama, dan sebagainya. Etos kerja merupakan tata nilai yang mencakup disiplin, jujur, percaya diri, tanggung jawab, mandiri, dan menjalin komunikasi.

b. Dimensi Etos Kerja

Menurut Wirawan (2007:85) etos kerja terwujud dalam sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja. Seseorang yang memiliki etos kerja, akan terlihat pada sikap dan tingkah lakunya dalam bekerja. Berikut ini adalah beberapa ciri-ciri atau dimensi etos kerja:

1) Kecanduan Terhadap Waktu.

Salah satu esensi dan hakikat etos kerja adalah cara seseorang karyawan dalam menghayati dan memahami betapa berharganya waktu. Mereka sadar bahwa waktu adalah netral dan terus merayap dari detik ke detik dan mereka pun sadar bahwa sedetik yang lalu tak akan pernah kembali kepadanya.

2) Memiliki Moralitas Bersih (ikhlas).

Salah satu kompetensi moral yang dimiliki oleh seorang yang berbudaya kerja adalah nilai keikhlasan. Ikhlas merupakan bentuk kasih sayang dan pelayanan tanpa ikatan. Sikap ikhlas bukan hanya output dari cara dirinya melayani, melainkan juga input yang membentuk kepribadiannya didasarkan pada sikap yang bersih.

3) Memiliki Kejujuran.

Kejujuran pun tidak datang dari luar, tetapi bisikan kalbu yang terus menerus mengetuk dan membisikkan nilai moral yang luhur. Kejujuran bukanlah sebuah keterpaksaan, melainkan sebuah panggilan dari dalam sebuah keterikatan. Kejujuran meliputi jujur perkataan dan jujur perbuatan.

4) Memiliki Komitmen.

Komitmen adalah keyakinan yang mengikat sedemikian kukuhnya sehingga terbelenggu seluruh hati nurani dan kemudian menggerakkan perilaku menuju arah tertentu yang diyakininya. Dalam komitmen tergantung sebuah tekad dan keyakinan.

5) Kuat Pendirian (Konsisten).

Konsisten adalah suatu kemampuan untuk bersikap pantang menyerah dan mempertahankan prinsip walau harus berhadapan dengan risiko yang membahayakan dirinya. Mereka telah mampu untuk mengendalikan diri dan mengelola emosinya secara efektif.

Husni (2014) membagi aspek etos kerja sebagai berikut:

a. Mempunyai perilaku seperti kerja keras

Seseorang yang memiliki etos kerja akan menunjukkan perilaku bekerja dengan semaksimal mungkin tanpa merasa mengeluh.

b. Disiplin, jujur dan tanggung jawab

Sikap disiplin, jujur dan tanggung jawab ini merupakan gambaran dari seseorang yang memiliki etos kerja tinggi. Dicerminkan dari kebiasaannya ketika mendapatkan tugas dalam pekerjaannya.

c. Rajin dan tekun

Sikap rajin dan tekun ini dapat dilihat dari kinerjanya ketika menyelesaikan setiap tugas dan tanggung jawab yang dimilikinya tanpa pantang menyerah sebelum selesai.

d. Menggunakan waktu secara tepat

Dalam menyelesaikan setiap pekerjaan, seseorang yang memiliki etos kerja akan menggunakan waktu dengan sebaik mungkin. Sehingga tidak ada waktu yang terbuang sia-sia ketika menyelesaikan suatu pekerjaan.

Indikator Etos kerja menurut Mokodompit (Asifudin, 2004) tercantum dalam Pancasila dan UUD 1945, yaitu:

- a. Iman dan takwa kepada Tuhan yg Maha Esa, terwujud dalam sikap, perilaku, ungkapan bahasa dalam komunikasi sosial, budi pekerti yang luhur, jujur, adil, dan dapat dipercaya.
- b. Berkepribadian tangguh dan mandiri yang membuatnya mampu menghadapi persoalan dengan pikiran jernih
- c. Bekerja keras, tidak suka berpangku tangan atau bermalas-malasan, sebagai cermin dari tingginya semangat dan motivasi
- d. Berdisiplin dalam melaksanakan tugas, sehingga bisa selesai dengan baik.
- e. Bertanggungjawab atas segala tingkah lakunya.

- f. Cerdas, arif dan bijaksana, yang membuatnya mampu mengendalikan diri dan menyikapi orang lain, baik ketika situasi konflik maupun saat tenang
- g. Terampil dalam bekerja dan selalu berupaya meningkatkan keterampilannya.
- h. Sehat jasmani dan rohani, memiliki kesadaran untuk menjaganya agar mampu mengoptimalkan seluruh potensinya
- i. Memiliki kesadaran patriotisme yang tinggi, semangat ini tidak hanya berhubungan dengan tanah air, namun berhubungan pula dengan kelompok identitas atau organisasi.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja

Menurut Anoraga (2009:31) beberapa hal yang dapat mendorong atau turut melatarbelakangi setiap pegawai untuk melakukan sesuatu dalam etos kerja adalah sebagai berikut:

1) Agama.

Pada dasarnya agama merupakan suatu sistem nilai yang akan mempengaruhi atau menentukan pola hidup para penganutnya. Cara berpikir, bersikap dan bertindak seseorang tentu diwarnai oleh ajaran agama yang dianut jika seseorang sungguh-sungguh dalam beragama.

2) Budaya.

Sikap mental, tekad, disiplin, dan semangat kerja masyarakat juga disebut sebagai etos budaya dan secara operasional etos budaya ini

juga disebut sebagai etos kerja. Kualitas etos kerja ini ditentukan oleh sistem orientasi nilai budaya masyarakat yang bersangkutan.

3) Sosial Politik.

Tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur politik yang mendorong masyarakat untuk bekerja keras dan dapat menikmati hasil kerja keras dengan penuh.

4) Kondisi Lingkungan/Geografis.

Lingkungan alam yang mendukung mempengaruhi manusia yang berada di dalamnya melakukan usaha untuk dapat mengelola dan mengambil manfaat, dan bahkan dapat mengundang pendatang untuk turut mencari penghidupan di lingkungan tersebut.

5) Pendidikan.

Etos kerja tidak dapat dipisahkan dengan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan sumber daya manusia akan membuat seseorang mempunyai etos kerja keras.

6) Struktur Ekonomi.

Tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur ekonomi, yang mampu memberikan insentif bagi anggota masyarakat untuk bekerja keras dan menikmati hasil kerja keras mereka dengan penuh.

7) Motivasi Intrinsik Individu.

Individu yang akan memiliki etos kerja yang tinggi adalah individu yang bermotivasi tinggi. Etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap yang didasari oleh nilai-nilai yang diyakini oleh seseorang.

4. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Dalam kamus umum Bahasa Indonesia susunan Poerwadarminta (1982) disiplin diartikan sebagai (a) latihan batin dan watak dengan maksud supaya segala perbuatannya selalu mentaati tata tertib, (b) ketaatan pada aturan dan tata tertib. Dengan kata lain disiplin adalah suatutindakan dan perbuatan untuk selalu menaati tata tertib.

Disiplin kerja adalah suatu bentuk tindakan manajemen untuk menegakkan standar-standar organisasi (Davis & Newstrom, 1985:36). Hal serupa juga dikemukakan oleh Gibson (dalam Hapsari, 1998:23) bahwa disiplin adalah penggunaan beberapa hukuman atau sanksi jika karyawan menyimpang dari peraturan. Disiplin (*discipline*) adalah bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam suatu organisasi (Simamora, 1995:78).

Menurut Rivai & Sagala (2013:825) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk

meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan.

Menurut Nitisemito (1982:127) bahwa kedisiplinan bukan hanya menyangkut masalah kehadiran yang tepat waktu di tempat kerja namun lebih tepat diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak. Jadi, kedisiplinan dalam suatu perusahaan dapat ditegakkan bilamana sebagian besar peraturan-peraturannya ditaati oleh sebagian besar karyawan. Disiplin kerja akan membawa dampak positif bagi karyawan maupun organisasi. Disiplin yang tinggi akan membuat karyawan bertanggungjawab atas semua aspek pekerjaannya dan meningkatkan prestasi kerjanya yang berarti akan meningkatkan pula efektivitas dan efisiensi kerja serta kualitas dan kuantitas kerja.

Menurut Mangkunegara (2013:129) disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Terkadang, perilaku pekerja dalam organisasi menjadi sangat mengganggu sehingga berdampak dengan kinerja yang menurun. Oleh karena itu, kedisiplinan sangat diperlukan dalam kondisi seperti itu. Dalam organisasi, masih banyak karyawan yang terlambat, mengabaikan prosedur keselamatan, tidak mengikuti petunjuk yang telah ditentukan atau terlibat masalah dengan rekan kerjanya.

Menurut Hasibuan (2012:193) kedisiplinan kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-

norma sosial yang berlaku. Pada dasarnya faktor kesadaran yang terdapat dalam diri seorang karyawan merupakan sikap sukarela dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan demikian karyawan yang memiliki kedisiplinan akan berusaha untuk mematuhi dan mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan.

Berdasarkan beberapa pengertian tersebut diatas, maka diperoleh suatu kesimpulan bahwa disiplin kerja merupakan kesediaan atau kesadaran seorang karyawan untuk untuk mengubah perilaku dalam menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan. Dengan kata lain disiplin adalah mematuhi, menghormati, menghargai, mengikuti dan taat terhadap peraturan serta norma-norma yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta siap menerima sanksi-sanksi apabila melanggar. Oleh karena itu, setiap perusahaan diharapkan memiliki berbagai ketentuan yang harus ditaati dan standar yang harus dipenuhi oleh para anggotanya. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggotanya untuk memenuhi tuntutan tersebut.

b. Dimensi dan Indikator Kedisiplinan Kerja

Lateiner dan Lavine (1985:131) mengemukakan kurang lebih sama bahwa aspek disiplin kerja karyawan diantaranya :

- 1) Bahwa umumnya disiplin yang sejati terdapat apabila para karyawan datang ke kantor dengan teratur dan tepat pada waktunya.
- 2) Berpakaian seragam di tempat kerja

- 3) Menggunakan bahan dan perlengkapan dengan hati-hati
- 4) Menghasilkan kuantitas dan kualitas pekerjaan yang memuaskan
- 5) Mengikuti cara bekerja yang ditentukan oleh kantor atau perusahaan dan menyelesaikan pekerjaan dengan semangat yang baik.

Menurut Anoraga & Suyati (1995) untuk mengetahui tingkat kedisiplinan kerja yang baik yaitu:

- 1) Kepatuhan tenaga kerja pada jam-jam kerja
- 2) Kepatuhan tenaga kerja terhadap perintah atasan serta tata tertib yang berlaku
- 3) Penggunaan dan pemeliharaan bahan-bahan dan alat kantor dengan hati-hati
- 4) Bekerja dengan mengikuti cara-cara kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan.

Menurut Sutrisno (2013:94) menyebutkan bahwa suatu perusahaan dalam mengukur kedisiplinan kerja karyawan memerlukan beberapa dimensi dan indikator. Adapun dimensi dan indikator pengukuran kedisiplinan kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Taat terhadap aturan waktu

Karyawan dalam menjalankan aktivitas tugas dan kewajiban pekerjaannya harus menaati aturan waktu yang ditetapkan. Indikator ketaatan aturan waktu meliputi jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku.

- 2) Taat terhadap peraturan organisasi atau instansi

Karyawan juga harus menaati peraturan organisasi perusahaan dalam menjalankan aktivitas pekerjaannya. Dua indikator dimensi ini meliputi tata cara berpakaian dan tingkah laku dalam pekerjaan.

3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan.

Indikator dalam pengukuran dimensi ini meliputi ketaatan dalam pekerjaan, ketaatan dalam tugas dan ketaatan dalam tanggung jawab.

Tiga indikator ini perlu menjadi perhatian karyawan dalam perilaku mereka pada organisasi

4) Taat terhadap peraturan lainnya di organisasi/instansi.

Dua indikator dalam dimensi ini meliputi aturan tentang apa yang diperbolehkan dan aturan tentang apa yang tidak diperbolehkan atau dilarang untuk dilakukan pegawai dalam organisasi perusahaan.

c. Peran Lembaga Konseling dalam Membangun Semangat Disiplin

Menurut Fahmi (2017:78) peran lembaga konseling menjadi penting dalam urusan memahami dan mengembalikan karyawan ke arah penegakan kedisiplinan yang diinginkan. Hal ini juga sangat tergantung pada kualitas orang yang terlibat dalam lembaga konseling tersebut. Artinya semakin kompeten dan kapabel orang yang duduk di lembaga konseling tersebut maka semakin baik hasil perubahan yang mampu dilakukan.

Dalam pekerjaan dan aktivitas operasional perusahaan sering kita mendengar istilah mengejar target atau pekerjaan harus selesai sesuai dengan deadline. Kondisi ini sering menimbulkan kondisi stress bagi

karyawannya termasuk mereka harus bekerja di bawah tekanan (*underpressure*). Kondisi bekerja dengan keadaan *underpressure* memang banyak dialami karyawan di berbagai perusahaan sehingga menyebabkan mereka harus bekerja hingga larut malam dan harus menempuh berbagai cara agar pekerjaan tersebut bisa terselesaikan tepat pada waktunya.

Kelelahan dan keletihan untuk membangun kedisiplinan tinggi agar pekerjaan selesai termasuk mampu memberikan hasil pekerjaan yang benar-benar sesuai permintaan pimpinan memang sungguh tidak menyenangkan namun itu harus dilakukan di posisi mereka sebagai bawahan yang patuh pada atasan, termasuk harus menunjukkan dedikasi dan loyalitas yang tinggi kepada perusahaan tentunya.

Dalam konteks ini peran lembaga konseling menjadi penting dalam membentuk skedul dan mekanisme kerja seperti apa yang harus mereka lakukan agar tidak terjadi *underpressure* dalam bekerja, misalnya format kedisiplinan yang bagaimana sebaliknya harus mereka terapkan agar pekerjaan dapat terselesaikan dan karyawan juga tidak mengalami keletihan dalam bekerja. Hal ini karena dampak keletihan yang begitu memaksa tubuh untuk bekerja tinggi adalah menurunnya tingkat kesehatan dan ini bisa berujung pada masuknya karyawan tersebut ke rumah sakit.

Pada kasus seorang karyawan yang mengalami kelelahan hingga masuk rumah sakit, perusahaan akan merasa sangat kerepotan, terutama

jika masuk ke rumah sakit selama 1 s.d. 2 minggu bahkan hingga satu bulan lamanya. Jelas ini bisa menyebabkan terbengkalainya pekerjaan yang seharusnya dikerjakan karyawan tersebut namun ternyata tidak bisa dikerjakan dan berapa nilai kerugian yang harus ditanggung perusahaan. Hal ini karena untuk perusahaan kategori *private sector* (swasta) waktu dan uang adalah begitu penting, sehingga wajar jika konsep efisiensi dan efektivitas selalu didengungkan oleh pihak manajemen perusahaan.

B. Penelitian Terdahulu

1. Andriani (2018), “Pengaruh Etos Kerja dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan.” Variabel penelitian terdiri dari etos kerja dan kedisiplinan kerja (variabel independen) serta kinerja karyawan (variabel dependen). Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan pembagian lembar kuesioner yang dibagikan kepada 47 karyawan. Teknik analisis yang dipakai berupa analisis regresi berganda. Hasil penelitian menyatakan ada pengaruh etos kerja dan kedisiplinan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian regresi menunjukkan bahwa etos kerja mempunyai koefisien regresi sebesar 0,663 dan kedisiplinan mempunyai koefisien regresi sebesar 0,206. Maka setiap kenaikan etos kerja maka akan menambah kinerja karyawan sebesar 0,663 dan kedisiplinan sebesar 0,206.
2. Syarkani (2017), “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Panca Konstruksi Di Kabupaten Banjar.” Variabel penelitian terdiri dari disiplin kerja (variabel independen) serta kinerja karyawan (variabel

dependen). Penelitian ini dirancang dengan metode *research explanatory* dan sampel 57 orang responden. Teknik analisis yang digunakan regresi sederhana. Hasil pengujian diketahui bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Panca Konstruksi di Kabupaten Banjar. Koefisien determinasi sebesar 0,565 berarti bahwa sebesar 56,5% sedangkan sisanya 43,5% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

3. Bawel dan Sepang (2016), “Pengaruh Etos Kerja ,Gairah Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BRI Cabang Tahuna.” Variabel penelitian terdiri dari etos kerja ,gairah kerja dan disiplin kerja (variabel independen) serta kinerja karyawan (variabel dependen). Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Populasi dan sampel dalam penelitian ini yaitu karyawan PT BRI cabang Tahuna berjumlah 55 karyawan dengan responden 41 karyawan. Teknik analisis data yang digunakan berupa analisis regresi berganda. Hasil penelitian secara parsial etos kerja dan gairah kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan disiplin tidak berpengaruh, secara simultan etos kerja, gairah kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
4. Pangarso dan Susanti (2016), “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat.” Variabel penelitian terdiri dari disiplin kerja (variabel independen) serta kinerja karyawan (variabel dependen). Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan

kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah 64 orang pegawai di Biro Yayasan Sosial Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat yang semuanya akan dijadikan subyek atau sampel dalam penelitian ini. Teknik analisis data berupa analisis regresi berganda. Hasil penelitian yaitu disiplin kerja memiliki pengaruh yang sangat tinggi dalam penciptaan kinerja pegawai Biro Layanan Sosial di Wilayah Jawa Barat.

5. Hadiansyah dan Yanwar (2015), “Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. AE.” Variabel penelitian terdiri dari etos kerja (variabel independen) serta kinerja karyawan (variabel dependen). Penelitian ini adalah penelitian survey dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda dengan menyebar 132 kuesioner pada karyawan PT. AE. Hasil penelitian didapat hasil R square 0.724 dengan signifikansi ($p < 0.05$), yang berarti etos kerja memberikan pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 72.4%.
6. Efrizal dan Suharti (2018), “Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Radio La Nugraha 105 FM Palembang”. Variabel penelitian terdiri dari etos kerja dan disiplin kerja (variabel independen) serta kinerja karyawan (variabel dependen). Penelitian ini adalah penelitian survey dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel penelitian berjumlah 30 orang yang merupakan karyawan Radio La Nugraha 105 FM Palembang. Data diperoleh dengan menyebar kuesioner. Dengan menggunakan teknik analisis regresi linear berganda diperoleh hasil

penelitian bahwa etos kerja dan disiplin kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (hasil uji p masing-masing variabel menunjukkan nilai $p < 0.05$ dan uji $F < 0.05$)

7. Eviyana (2019), “Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di PT. Swastisiddhi Amagra Desa Bina Baru Kampar Kiri Tengah”. Penelitian menggunakan variabel etos kerja dan disiplin kerja variabel independen dan variabel produktivitas kerja sebagai variabel dependen. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 61 orang dengan menggunakan metode random sampling dan data diperoleh dengan mekanisme kuesioner. Dengan pendekatan penelitian deskriptif kuantitatif dan analisis regresi linier berganda diperoleh hasil penelitian bahwa secara parsial etos kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, dan secara simultan etos kerja dan disiplin kerja juga berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Swastisiddhi Amagra yang bertempat di Desa Binabaru Kecamatan Kampar Kiri Tengah.
8. Yanto, Rachman, Wahono (2020), “Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Kantor Kecamatan Pakuniran Kabupaten Probolinggo)”. Penelitian menggunakan variabel etos kerja dan disiplin kerja variabel independen dan variabel kinerja sebagai variabel dependen. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 32 orang pegawai yang merupakan total populasi pegawai Kantor Kecamatan Pakuniran Probolinggo. Data diperoleh dengan mekanisme kuesioner. Dengan menggunakan analisis

regresi linier berganda diperoleh hasil penelitian bahwa etos kerja dan disiplin kerja secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai (nilai uji t menghasilkan p value < 0.05 dan nilai uji F dengan p value < 0.05).

Tabel 4
Penelitian Terdahulu

No	Nama dan Tahun	Judul Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
1	Andriani (2018)	Pengaruh Etos Kerja dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan	<p>Persamaan</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kinerja karyawan sebagai variabel dependen 2. Etos kerja dan kedisiplinan kerja sebagai variabel independen <p>Perbedaan</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Obyek penelitian di PT Tugu Raya Kediri 2. Tahun penelitan 2018
2	Syarkani (2017)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Panca Konstruksi Di Kabupaten Banjar	<p>Persamaan</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kinerja karyawan sebagai variabel dependen 2. Disiplinan kerja sebagai variabel independen <p>Perbedaan</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Obyek penelitian di PT Panca Konstruksi Di Kabupaten Banjar 2. Tahun penelitan 2017
3	Bawel dan Sepang (2016)	Pengaruh Etos Kerja ,Gairah Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BRI Cabang	<p>Persamaan</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kinerja karyawan sebagai variabel dependen

		Tahuna	<p>2. Etos kerja dan kedisiplinan kerja sebagai variabel independen</p> <p>Perbedaan</p> <p>1. Terdapat gairah kerja sebagai variabel independen</p> <p>2. Obyek penelitian di PT BRI Cabang Tahuna</p>
4	Pangarso dan Susanti (2016)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat	<p>Persamaan</p> <p>1. Kinerja karyawan sebagai variabel dependen</p> <p>2. Disiplin kerja sebagai variabel independen</p> <p>Perbedaan</p> <p>1. Obyek penelitian di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat</p> <p>2. Tahun penelitian 2016</p>
5	Hadiansyah dan Yanwar (2015)	Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. AE	<p>Persamaan</p> <p>1. Kinerja karyawan sebagai variabel dependen</p> <p>2. Etos kerja sebagai variabel independen</p> <p>Perbedaan</p> <p>1. Obyek penelitian di PT AE</p> <p>2. Tahun penelitian 2015</p>
6	Efrizal dan Suharti (2018)	Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Radio La Nugraha 105 FM Palembang	<p>Persamaan</p> <p>1. Penggunaan variabel etos kerja dan disiplin kerja sebagai variabel independen</p> <p>2. dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen</p>

			<p>Perbedaan</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Objek penelitian merupakan karyawan stasiun Radio La Nugraha 105 FM Palembang 2. Penelitian dilakukan di tahun 2018
7	Eviyana (2019)	Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di PT. Swastisiddhi Amagra Desa Bina Baru Kampar Kiri Tengah	<p>Persamaan</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Penggunaan variabel etos kerja dan disiplin kerja sebagai variabel independen <p>Perbedaan</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Objek penelitian merupakan karyawan Di PT. Swastisiddhi Amagra Desa Bina Baru Kampar Kiri Tengah 2. Penelitian dilakukan di tahun 2019 3. Produktivitas kerja sebagai variabel dependen
8	Yanto, Rachman, Wahono (2020),	Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Kantor Kecamatan Pakuniran Kabupaten Probolinggo)	<p>Persamaan</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kinerja karyawan sebagai variabel dependen 2. Disiplin kerja sebagai variabel independen <p>Perbedaan</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Obyek penelitian di Pegawai Kantor Kecamatan Pakuniran Kabupaten Probolinggo

C. Kerangka Pemikiran Konseptual

1. Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Etos kerja memiliki peranan sangat tinggi dalam membentuk karakteristik yang baik guna pencapaian kinerja karyawan. Etos kerja memiliki dampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Etos kerja merupakan landasan berfikir berkenaan dengan pandangan bahwa kerja mempunyai nilai yang luhur. Seseorang yang beretos kerja tinggi akan memiliki pandangan yang semakin tinggi juga. Pada akhirnya yang bersangkutan semakin berupaya semaksimal mungkin guna meningkatkan kinerjanya.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

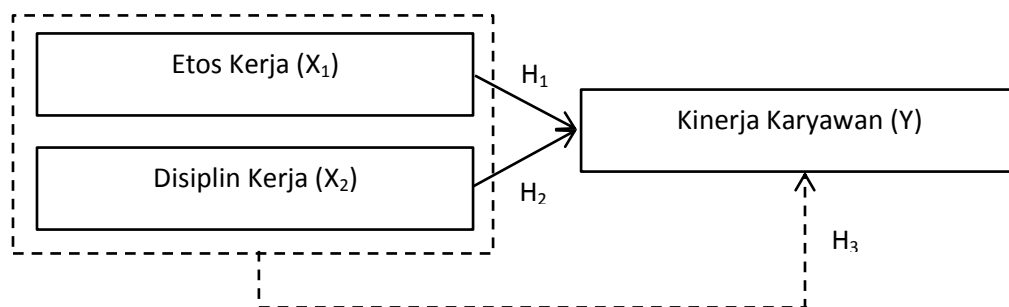
Kedisiplinan kerja berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti terbentuknya kinerja karyawan berawal dari faktor kedisiplinan yang sungguh-sungguh. Ketika seorang karyawan memiliki sikap disiplin kerja yang tinggi berarti yang bersangkutan juga memiliki kesadaran kuat untuk mematuhi peraturan perusahaan. Dia akan bekerja tepat waktu, pulang kerja tepat waktu, selalu berusaha mengikuti target-target pekerjaan sesuai ketentuan perusahaan. Segala tindakan seseorang yang memiliki disiplin kerja yang tinggi akan bisa memberikan landasan kuat dalam peningkatankinerja pada masa yang datang serta mendukung tujuan perusahaan.

3. Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh etos kerja dan disiplin kerja. Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dapat dilihat dari

bagaimana mereka bersemangat bekerja serta selalu taat pada peraturan perusahaan. Semangat yang tinggi mendeskripsikan seorang karyawan yang beretos kerja tinggi, karena memiliki sikap dan kepribadian yang baik. Sementara disiplin kerja akan dapat membangun konsep tatanan kerja yang terstruktur dan terorganisasi dengan baik. Tanpa disiplin kerja karyawan yang baik sulit bagi suatu perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Kerangka pemikiran berfungsi membantu dan mendorong peneliti memusatkan usaha penelitiannya untuk memahami hubungan antar variabel, mempermudah untuk memahami serta menyadari kelemahan atau keunggulan dari penelitian terdahulunya.. Adapun kerangka pemikiran pada penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1
Kerangka Pemikiran

D. Hipotesis

Menurut Martono (2010:57) hipotesis didefinisikan sebagai jawaban sementara yang kebenarannya harus diuji atau rangkuman kesimpulan teoritis yang diperoleh melalui tinjauan pustaka. Adapun hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

- H₁ : Terdapat pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan PT Laksana Kurnia Mandiri Sejati Tegal.
- H₂ : Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Laksana Kurnia Mandiri Sejati Tegal.
- H₃ : Terdapat pengaruh etos kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT Laksana Kurnia Mandiri Sejati Tegal.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan mekanisme pengumpulan data berupa kuesioner. Data jawaban kuesioner terdiri dari lima point kriteria yaitu sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Setiap kriteria diberi nilai masing-masing, sehingga dapat dikatakan penelitian ini termasuk jenis penelitian kuantitatif berskala ordinal. Penelitian ini terdiri dari tiga variabel yaitu satu variabel dependen (kinerja karyawan) dan dua variabel independen (etos kerja dan disiplin kerja), dimana antar variabel independen secara parsial dan simultan dihubungkan dengan variabel dependen. Oleh karena itu penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian korelasi atau penelitian hubungan atau penelitian kausalitas.

B. Teknik Pengambilan Sampel

1. Populasi

Menurut Uma Sekaran (2014:240) populasi mengacu pada seluruh kelompok masyarakat, peristiwa atau hal yang menarik untuk diteliti oleh peneliti. Populasi bukan sekedar jumlah yang ada pada objek atau subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki subjek atau objek tersebut. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PT Laksana Kurnia Mandiri Sejati (Lakumas) sebanyak 230 karyawan.

Tabel 5
Data Populasi Karyawan Perusahaan

No	Departemen	Tetap	Kontrak
1	Umum HRD – GA Keuangan Security Kebersihan Driver	1 1 2 1 3	4 1 2
2	Maintenance Blowing - Carding Drawing -Roving Roll Shop Ring Spining -RTW Winding Teknik Utility Teknik Listrik - Elektro Bengkel	2 2 1 8 2 1 1 1	3 2 3 8 1 4 3 1
3	Produksi Blowing - Carding Drawing -Roving Ring Spining -RTW Winding Packing	8 8 15 5 3	5 5 105 5 3
4	Staf Gudang Laborat PPIC Poliklinik	2 1 1 1	2 1 1 1
	Jumlah Karyawan	70	160
	Jumlah Total Karyawan	230	

Sumber : Data Karyawan PT Laksana Kurnia Mandiri Sejati Tahun 2020

2. Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti (Arikunto, 2006:131). Teknik pengambilan sampel yaitu responden yang akan dijadikan sebagai sampel dalam penelitian ini mengacu pada jumlah populasi yang telah diketahui jumlahnya. Menurut Burhan Bungin (2010:105) untuk menentukan jumlah sampel dengan jumlah populasi yang telah diketahui dapat menggunakan rumus Slovin yaitu sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

n : ukuran sampel / jumlah responden

N : ukuran populasi

e : persentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa ditolerir (e = 10% = 0,1)

Maka untuk mengetahui sampel penelitian, dengan perhitungan sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

$$n = \frac{230}{1 + 230(0.1)^2}$$

$$n = \frac{230}{1 + 2.3}$$

$$n = \frac{230}{3.3} = 69,69 \approx 70 \text{ orang}$$

Pengambilan sampel menggunakan metode *purposive sampling*. Metode *purposive sampling* adalah metode pemilihan sampel berdasarkan karakteristik tertentu yang dianggap memiliki sangkut paut dengan karakteristik populasi yang telah diketahuisebelumnya (Umar,2013:92). Kriteria yang dipilih oleh penelitian adalah karyawan tetap PT Laksama Kurnia Mandiri Sejati Tegal.

Tabel 6
Data Sampel Karyawan Perusahaan

No	Departemen	Tetap
1	Umum	
	HRD - GA	1
	Keuangan	1
	Security	2
	Kebersihan	1
	Driver	3
2	Maintenance	
	Blowing - Carding	2
	Drawing -Roving	2
	Roll Shop	1
	Ring Spining -RTW	8
	Winding	2
	Teknik Utility	1
	Teknik Listrik - Elektro	1
	Bengkel	1

No	Departemen	Tetap
3	Produksi	
	Blowing - Carding	8
	Drawing -Roving	8
	Ring Spining -RTW	15
	Winding	5
	Packing	3
4	Staf	
	Gudang	2
	Laborat	1
	PPIC	1
	Poliklinik	1
	Jumlah Karyawan	70

Sumber : Data Karyawan Yang Diolah 2020

C. Definisi Konseptual dan Operasional Variabel

1. Definisi Konseptual Variabel

a. Variabel Dependen

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2013:67) menyebutkan istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Pengertian kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

b. Variabel Independen**1) Etos Kerja**

Menurut Sinamo (2011:26) menyatakan bahwa etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kesadaran yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Istilah paradigma berarti konsep utama tentang kerja yang mencakup idealisme yang mendasari, prinsip-prinsip yang mengatur, nilai-nilai yang menggerakkan, sikap-sikap yang dilahirkan, standar-standar yang hendak dicapai, termasuk karakter utama, pikiran dasar, kode etik, kode moral dan kode perilaku bagi para pemeluknya.

2) Disiplin Kerja

Menurut Rivai & Sagala (2013:825) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan.

2. Definisi Operasional Variabel

Tabel 7
Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel Penelitian	Dimensi	Indikator	Item Butir	Skala	Sumber
Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas Kerja	1 Kapabilitas	1	Ordinal	Mathis dan Jackson (2009:47)
		2 Integritas	2		
		3 Profesionalisme	3		
	Kuantitas Kerja	1 Jumlah unit pekerjaan	4		
		2 Jumlah siklus aktivitas	5		
	Waktu Kerja	1 Ketepatan waktu	6		
		2 Memaksimalkan waktu	7		
		3 Penyelesaian tingkat aktivitas	8		
	Kerja Sama	1 Komitmen kerja sama	9		
		2 Konsistensi kerja sama	10		
Etos Kerja (X1)	Kecanduan Terhadap Waktu	1 Menghayati waktu	1	Ordinal	Wirawan (2007:85)
		2 Memahami waktu	2		
	Memiliki Moralitas Bersih	1 Bentuk kasih sayang	3		
		2 Pelayanan tanpa ikatan	4		
	Memiliki Kejujuran	1 Jujur perkataan	5		
		2 Jujur perbuatan	6		
	Memiliki Komitmen	1 Tekad	7		
		2 Keyakinan	8		
	Kuat Pendirian	1 Pantang menyerah	9		
		2 Mempertahankan prinsip	10		

Variabel Penelitian	Dimensi	Indikator	Item Butir	Skala	Sumber
Disiplin Kerja (X2)	Taat Terhadap Aturan Waktu	1 Tepat waktu jam masuk kerja	1	Ordinal	Sutrisno (2013:94)
		2 Tepat waktu jam pulang	2		
		3 Tepat waktu jam istirahat	3		
	Taat Terhadap Peraturan Organisasi Instansi	1 Tata cara berpakaian	4		
		2 Tingkah laku dalam pekerjaan	5		
	Taat Terhadap Aturan Perilaku Dalam Pekerjaan	1 Ketaatan dalam pekerjaan	6		
		2 Ketaatan dalam tugas	7		
		3 Ketaatan dalam tanggung jawab	8		
	Taat Terhadap Peraturan Lainnya di Organisasi	1 Aturan apa yang diperbolehkan	9		
		2 Aturan apa yang dilarang	10		

D. Teknik Pengumpulan Data

Prosedur atau tata cara peneliti melakukan pengumpulan data untuk keperluan penelitian lebih lanjut menggunakan prosedur kuesioner. Kuesioner merupakan tehnik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden yaitu sejumlah karyawan yang bekerja pada PT Laksana Kurnia Mandiri Sejati (Lakumas) sebanyak 100 karyawan.

E. Uji Instrumen Penelitian

1. Transformasi Data

Untuk memenuhi sebagian syarat analisis parametrik, data yang telah diperoleh peneliti dari hasil angket yang berbentuk data ordinal harus ditransformasi menjadi data interval melalui *Methods of Successive Interval (MSI)*.

Langkah-langkah untuk mentransformasi data ordinal menjadi data interval dengan *Methods of Successive Interval* menurut Riduwan dan Kuncoro (2012:30) adalah sebagai berikut:

- a) Perhatikan setiap butir jawaban responden dari angket yang telah disebarkan.
- b) Pada setiap butir ditentukan berapa orang yang mendapatkan skor 1, 2, 3, 4 dan 5 yang disebut sebagai frekuensi.
- c) Mencari proporsi dengan cara membagi setiap frekuensi dengan banyaknya responden.
- d) Menentukan nilai proporsi kumulatif dengan menjumlahkan nilai proporsi secara berurutan perkolom skor.
- e) Dengan menggunakan Tabel Distribusi Normal, hitung nilai Z untuk setiap proporsi kumulatif yang diperoleh.
- f) Menentukan tinggi densitas untuk setiap nilai Z yang diperoleh.
- g) Menentukan nilai skala dengan rumus:

$$NS = \frac{(Density\ at\ Lower\ Limit) - (Density\ at\ Upper\ Limit)}{(Area\ Below\ Upper\ Limit) - (Area\ Below\ Lower\ Limit)}$$

h) Menentukan nilai transformasi dengan rumus:

$$Y = NS + [1 + |NS_{min}|]$$

2. Uji Validitas

Menurut Uma Sekaran (2014:225) validitas merupakan cara pengujian mengenai seberapa baik suatu instrumen dapat dikembangkan dengan konsep langkah-langkah tertentu yang ditujukan untuk mengukur variabel tertentu. Tipe validitas yang digunakan pada penelitian ini adalah validitas konstruk, yaitu menentukan validitas dengan cara mengkorelasikan skor yang diperoleh dari masing-masing item berupa pertanyaan dengan skor totalnya. Skor total ini merupakan nilai yang diperoleh dari penjumlahan semua skor item.

Ketentuan pengujian uji validitas yaitu jika nilai r hitung $>$ nilai r tabel maka pernyataan kuesioner adalah valid. Adapun jika nilai r hitung $<$ nilai r tabel maka pernyataan kuesioner adalah tidak valid. Sementara untuk mencari nilai r tabel dapat diperoleh dengan rumus *degree of freedom* (df) = $n - 2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Dengan tingkat signifikansi uji dua arah $\alpha = 0,05$.

3. Uji Reliabilitas

Menurut Sekaran Bougie (2013:228) pengujian reabilitas menunjukkan sejauh mana pengukuran itu tanpa prasangka (bebas dari kesalahan) dan karenanya memastikan pengukuran yang konsisten sepanjang waktu dan di berbagai item dalam instrument, dengan kata lain reabilitas membantu untuk menilai ukuran yang baik dan mencirikan tingkat konsistensi. Pengujian dikatakan reliabel manakala nilai *cronbach alpha* di atas 0.70 (Ghozali, 45-46).

4. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan regresi terdapat syarat yang harus dilalui yaitu melakukan uji asumsi klasik. Model regresi harus bebas dari asumsi klasik yaitu, bebas multikolinearitas, heterokedastisitas dan normalitas.

a) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik (Ghozali, 2011:160). Untuk menguji normalitas dalam penelitian ini digunakan uji one sample Kolmogorov-Smirnov, normal probability plots, dan grafik histogram. Dasar pengambilan keputusan dengan menggunakan uji statistik non-parametrik

Kolmogorov-Smirnov adalah jika nilai signifikansinya lebih dari 0,05 maka menunjukkan distribusi yang normal.

b) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol (Ghozali, 2011:105). Untuk menguji ada tidaknya multikolinearitas dalam suatu model regresi salah satunya adalah dengan melihat nilai tolerance dan lawannya, dan Variance Inflation Factor (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel lainnya. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/Tolerance$) dan menunjukkan adanya kolinearitas yang tinggi. Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai $Tolerance > 0.10$ atau sama dengan nilai $VIF < 10$ berarti tidak

ada multikolinearitas antar variabel dalam model regresi (Ghozali, 2011:105).

c) Uji Heterokedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang lebih baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2011:107). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan cara melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) dengan residualnya. Deteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatter plot* antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$) yang telah di-studentize. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

F. Teknik Analisis Data

Pendekatan analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah model analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda merupakan teknik analisis data yang digunakan dalam menganalisis pengaruh lebih dari satu variabel

bebas terhadap variabel terikat. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui perubahan yang terjadi pada variabel dependent (variabel Y), nilai variabel dependent berdasarkan nilai independent (variabel X1, X2, X3 dan seterusnya) yang diketahui (Sugiyono, 2014:158) Dengan menggunakan analisis regresi linier berganda maka dapat diukur perubahan variabel terikat berdasarkan perubahan masing-masing variabel bebas.

Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh yang diperkirakan antara penilaian etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dilakukan dengan rumus regresi linier berganda, sebagai berikut:

$$KIN = \alpha + \beta_1 ETOS + \beta_2 DSPLN + e$$

Keterangan

<i>KIN</i>	: kinerja karyawan
α	: konstanta
β_1, β_2	: koefisien regresi
<i>ETOS</i>	: etos kerja
<i>DSPLN</i>	: disiplin kerja

Uji hipotesis berfungsi untuk mengetahui korelasi antara dua variabel yang diteliti. Menurut Sugiyono (2014:159) menyatakan bahwa hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Kebenaran dari hipotesis harus dibuktikan melalui data-data yang terkumpul. Langkah-langkah untuk melakukan uji hipotesis dimulai dengan menetapkan hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a). Hipotesis dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana dengan menggunakan uji t, uji F dan Koefisien Determinasi.

i. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen, sebaliknya jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka variabel independen secara individual tidak mempengaruhi variabel dependen.

$t_{hitung} > t_{tabel}$ H_0 ditolak dan H_1 diterima

$t_{hitung} < t_{tabel}$ H_0 diterima dan H_1 ditolak

Pengujian pada penelitian ini digunakan uji satu pihak kanan dengan tingkat kepercayaan sebesar 0,05, kriteria pengujian :

P Value (sig) < 0,05 = H_0 ditolak dan H_1 diterima

P Value (sig) > 0,05 = H_0 diterima dan H_1 ditolak

ii. Uji F

Uji signifikan simultan atau uji F pada dasarnya menunjukkan apakah variabel independent yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh terhadap variabel dependent (Ghazali, 2011:98). Uji F dalam analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui apakah etos kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Uji F dalam penelitian ini menggunakan *software* SPSS V.20.0 *for windows* dan datanya bersumber pada *output* tabel Anova, kemudian pengujian dilakukan dengan membandingkan antara F_{hitung} dan F_{tabel} . Pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0,05.

Kriteria pegujiannya:

P Value (sig) < 0,05 = H_0 ditolak dan H_1 diterima

P Value (sig) > 0,05 = H_0 diterima dan H_1 ditolak

iii. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas.

Namun penggunaan koefisien determinasi memiliki kelemahan yaitu bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model, setiap tambahan satu variabel independen maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai Adjusted R^2 saat mengevaluasi model regresi terbaik (Ghozali, 2011).

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Sejarah Singkat PT Laksana Kurnia Mandiri Sejati

PT Laksana Kurnia Mandiri Sejati (Lakumas) merupakan perusahaan pemintalan benang khususnya benang sintetis. PT Lakumas berdiri pada tahun 1997 dan beralamat di Jalan Raya Yamansari No. 363, Kecamatan Lebaksiu Kabupaten Tegal, Jawa Tengah. PT Lakumas disponsori oleh PT. Laksana Kurnia Sejati (LKS) yang berlokasi di Jalan Karawaci KM 2,5 – 2,6 Tangerang 15115 Indonesia.

Awal berdirinya perusahaan adalah pada tahun 1971, pada waktu itu masih dalam bentuk industri rumahan (*home industry*) dengan nama “*Fibertex*” perusahaan tersebut adalah perusahaan pertama di Indonesia yang memproduksi benang warna. Dari tahun ke tahun usahanya mengalami perkembangan dan kemajuan pesat sekali sehingga pada tahun 1985 sebagai tahun ekspansi dan perubahan status *Home Industry Fibertex* menjadi PT Laksana Kurnia Sejati (LKS).

Pada tahun 2006 PT Lakumas mengakuisisi salah satu pabrik pemintalan di Bandung pada tahun 2006. PT Lakumas mampu memproduksi benang kualitas ekspor yang baik. Produk-produknya telah diekspor ke beberapa negara seperti Jepang, Korea, Amerika Serikat, dan beberapa Negara di Timur Tengah dan juga Afrika Selatan.

2. Misi dan Tujuan PT Laksana Kurnia Mandiri Sejati

Pada awal berdirinya PT. Laksana Kurnia Mandiri Sejati (Lakumas) adalah untuk memenuhi kebutuhan benang baik untuk lokal maupun internasional. Diharapkan dengan terpenuhinya kebutuhan tersebut maka dapat meningkatkan taraf hidup masyarakat Indonesia. Misi dan tujuan pendirian PT. Lakumas secara langsung atau tidak langsung adalah untuk mensejahterakan seluruh karyawan perusahaan itu sendiri. Karena perusahaan ini selain menggunakan bahan baku sintetis atau buatan juga memanfaatkan serat yang dihasilkan dari tanaman Rami (*Boehmeria nivea* Gaud.) merupakan sehingga kesejahteraan petani ramie juga meningkat.

Yang paling utama misi perusahaan adalah untuk meningkatkan hasil produksi, sehingga kebutuhan pasar akan benang akan terpenuhi. Selain itu juga tujuan perusahaan adalah memperoleh untung yang sebesar-besarnya. Untuk meningkatkan hasil produksi, perusahaan sangat memperhatikan aturan standart internasional mengenai pemintalan. Untuk menjaga agar hasil produksi baik, maka setiap karyawan diharuskan mentaati peraturan dan prosedur yang ada.

Lebih jauh lagi dengan adanya pabrik ini maka akan memberi nilai tambah diantaranya yaitu:

- a. Tersedianya lapangan pekerjaan yang cukup banyak sehingga akan mengurangi angka pengangguran.
- b. Penghematan biaya karena konsumen tidak perlu jauh-jauh untuk membeli benang sintetis (buatan)

B. Hasil Penelitian

1. Profil Responden

Sebelum dijabarkan hasil analisis statistik deskriptif variabel penelitian, yaitu disiplin kerja, etos kerja, dan kinerja karyawan serta analisis hipotesis pengaruh disiplin kerja dan etos kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Laksana Kurnia Mandiri Sejari (Lakumas) terlebih dahulu akan dijabarkan profil atau karakteristik responden pada penelitian ini.

Responden yang terlibat dalam penelitian ini sebanyak 70 karyawan yang statusnya masih aktif bekerja di PT Lakumas. Data dari setiap responden diperoleh dari lembar kuesioner yang dibagikan dan diisi secara langsung. Profil atau karakteristik responden dalam penelitian beragam didasarkan pada beberapa aspek seperti jenis kelamin, umur, tingkat pendidikan, dan lama bekerja sebagai karyawan di PT Lakumas.

Tabel 8
Profil Responden Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Perempuan	50	71.4%
Laki-Laki	20	28.6%
Jumlah	70	100%

(Sumber: data penelitian, 2020)

Tabel 8 menjabarkan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin. Responden pada penelitian ini didominasi perempuan. Sebanyak 50 responden atau 71.4% berjenis kelamin perempuan, sedangkan sebanyak 20 responden atau 28.4% berjenis kelamin laki-laki.

Tabel 9
Profil Responden Menurut Umur

Umur	Jumlah	Persentase
25 – 34 tahun	61	87.1%
35 – 44 tahun	8	11.4%
> 45 tahun	1	1.4%
Jumlah	70	100%

(Sumber: data penelitian, 2020)

Tabel 9 menjabarkan karakteristik responden berdasarkan umur. Berdasarkan tabel 9 dapat diketahui umur responden bervariasi. Responden dengan umur 25 – 34 tahun mendominasi dengan proporsi sebesar 87.1% atau sebanyak 61 responden, sedangkan 11.4% atau sebanyak 8 responden berumur 35 – 44 tahun, dan 1.4% atau sebanyak 1 responden berumur lebih dari 45 tahun. Hal ini dapat disimpulkan bahwa karyawan pada PT Lakumas cenderung muda karena berumur 25 sampai 34 tahun.

Tabel 10
Profil Responden Menurut Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMA/SMK/Sederajat	68	97.1%
Diploma	2	2.9%
Jumlah	70	100%

(Sumber: data penelitian, 2020)

Tabel 10 menjabarkan karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan atau pendidikan terakhir yang ditamatkan. Berdasarkan tabel 10 dapat diketahui responden penelitian merupakan tamatan

SMA/SMK/Sederajat dan Diploma. Responden tamatan pendidikan SMA/SMK/Sederajat mendominasi dengan proporsi sebesar 97.1% atau sebanyak 68 responden, sedangkan 2.9% sisanya atau sebanyak 2 responden merupakan tamatan pendidikan Diploma.

Tabel 11
Profil Responden Menurut Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
< 2 tahun	35	50.0%
2 – 5 tahun	27	38.6%
> 5 tahun	8	11.4%
Jumlah	70	100%

(Sumber: data penelitian, 2020)

Tabel 11 menjabarkan karakteristik responden berdasarkan lamanya bekerja sebagai karyawan di PT Lakumas. Berdasarkan tabel 11 dapat diketahui responden telah bekerja di PT Lakumas kurang dari 2 tahun mendominasi dengan proporsi sebesar 50.0% atau sebanyak 35 responden, sedangkan 38.6% atau sebanyak 27 responden telah bekerja selama 2 – 5 tahun, dan 11.4% sisanya atau sebanyak 8 responden telah bekerja selama lebih dari 5 tahun.

2. Transformasi Data

Data yang didapat dari kuesioner penelitian merupakan bentuk data ordinal lebih tepatnya merupakan data skala likert dengan nilai 1 – 5, sedangkan untuk melakukan proses analisis selanjutnya dibutuhkan data interval. Oleh karena itu, data yang didapat dari hasil kuisisioner perlu

dilakukan perubahan menjadi data interval dengan menaikkan skalanya menjadi skala interval dengan menggunakan metode interval berurutan (*Method of Successive Interval* / MSI). Hasil transformasi data dari skala ordinal menjadi skala interval dengan menggunakan *Method of Successive Interval* (MSI) dapat dilihat pada Lampiran 3.

3. Hasil Pengujian Instrumen Penelitian

a) Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur tingkat kevalidan atau kesahihan suatu kuesioner. Suatu kuesioner dapat dinyatakan valid apabila pernyataan pada kuesioner mampu mengukur sesuai dengan apa yang diinginkan atau dengan kata lain memperoleh data yang tepat dari variabel yang diteliti. Cara menentukan valid atau tidaknya suatu data instrumen penelitian adalah dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Nilai r hitung merupakan nilai korelasi antara skor item pernyataan dengan total skor semua item pernyataan yang diperoleh menggunakan SPSS. Nilai r tabel merupakan nilai kritis yang diperoleh dari tabel *r product moment* dengan taraf signifikansi dan jumlah sampel yang telah ditentukan. Apabila nilai r hitung $>$ dari r tabel dinyatakan valid, sedangkan r hitung $<$ dari r tabel dinyatakan tidak valid.

i. Uji Validitas Kinerja Karyawan

Pada tabel r product moment, nilai kritis r tabel dengan taraf signifikan 0.05 dan N = 70 adalah 0.235. Jumlah item pernyataan variabel Kinerja Karyawan (KK) sebanyak 10 butir pernyataan. Dengan membandingkan nilai r hitung tiap item pernyataan dengan nilai r tabel didapatkan hasil bahwa 10 pernyataan dinyatakan valid karena hasil dari r hitung > r tabel. Dengan demikian 10 item pernyataan tersebut layak dijadikan data penelitian sebagai variabel Kinerja Karyawan (KK) dan digunakan untuk analisis selanjutnya.

Tabel 12
Hasil Pengujian Validitas Variabel Kinerja Karyawan

No. Item	r hitung	r tabel	Keputusan
1	0.518	0.235	Valid
2	0.663	0.235	Valid
3	0.778	0.235	Valid
4	0.540	0.235	Valid
5	0.630	0.235	Valid
6	0.626	0.235	Valid
7	0.564	0.235	Valid
8	0.592	0.235	Valid
9	0.519	0.235	Valid
10	0.488	0.235	Valid

Sumber : hasil pengolahan SPSS.22

ii. Uji Validitas Etos Kerja

Pada tabel r product moment, nilai kritis r tabel dengan taraf signifikan 0.05 dan N = 70 adalah 0.235. Jumlah item pernyataan variabel Etos Kerja (EK) sebanyak 10 butir pernyataan. Dengan membandingkan nilai r hitung tiap item pernyataan dengan nilai r

tabel didapatkan hasil bahwa 10 pernyataan dinyatakan valid karena hasil dari r hitung $>$ r tabel. Dengan demikian 10 item pernyataan tersebut layak dijadikan data penelitian sebagai variabel Etos Kerja (EK) dan digunakan untuk analisis selanjutnya.

Tabel 13
Hasil Pengujian Validitas Variabel Etos Kerja

No. Item	r hitung	r tabel	Keputusan
1	0.632	0.235	Valid
2	0.654	0.235	Valid
3	0.728	0.235	Valid
4	0.603	0.235	Valid
5	0.646	0.235	Valid
6	0.558	0.235	Valid
7	0.713	0.235	Valid
8	0.639	0.235	Valid
9	0.603	0.235	Valid
10	0.614	0.235	Valid

Sumber : hasil pengolahan SPSS.22

iii. Uji Validitas Disiplin Kerja

Pada tabel r product moment, nilai kritis r tabel dengan taraf signifikan 0.05 dan $N = 70$ adalah 0.235. Jumlah item pernyataan variabel Disiplin Kerja (DK) sebanyak 10 butir pernyataan. Dengan membandingkan nilai r hitung tiap item pernyataan dengan nilai r tabel didapatkan hasil bahwa 10 pernyataan dinyatakan valid karena hasil dari r hitung $>$ r tabel. Dengan demikian 10 item pernyataan tersebut layak dijadikan data penelitian sebagai variabel Disiplin Kerja (DK) dan digunakan untuk analisis selanjutnya.

Tabel 14
Hasil Pengujian Validitas Variabel Disiplin Kerja

No. Item	r hitung	r tabel	Keputusan
1	0.555	0.235	Valid
2	0.771	0.235	Valid
3	0.637	0.235	Valid
4	0.470	0.235	Valid
5	0.626	0.235	Valid
6	0.772	0.235	Valid
7	0.518	0.235	Valid
8	0.634	0.235	Valid
9	0.673	0.235	Valid
10	0.561	0.235	Valid

Sumber : hasil pengolahan SPSS.22

b) Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan alat untuk menguji kekonsistenan jawaban responden pertanyaan atau pernyataan di kuisioner. Suatu kuisioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2018:45). Kriteria pengujian dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha* yaitu pengujian yang paling umum digunakan. Suatu variabel dinyatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha \geq 0.70 (Ghozali, 2018:46).

i. Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Hasil pengujian reliabilitas dengan menggunakan program SPSS.22 diperoleh nilai *Cronbach' Alpha* untuk variabel Kinerja Karyawan (KK) sebesar 0.794. Berdasarkan kriteria pengujian yang menyatakan agar suatu instrument data variabel penelitian

dinyatakan reliabel, maka pada penelitian ini data variabel Kinerja Karyawan (KK) dinyatakan reliabel karena nilai Cronbach Alpha > 0.70 dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Tabel 15
Hasil Pengujian Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.794	10

Sumber : hasil pengolahan SPSS.22

ii. Uji Reliabilitas Etos Kerja

Hasil pengujian reliabilitas dengan menggunakan program SPSS.22 diperoleh nilai *Cronbach' Alpha* untuk variabel Etos Kerja (EK) sebesar 0.839. Berdasarkan kriteria pengujian yang menyatakan agar suatu instrument data variabel penelitian dinyatakan reliabel, maka pada penelitian ini data variabel Etos Kerja (EK) dinyatakan reliabel karena nilai Cronbach Alpha > 0.70 dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Tabel 16
Hasil Pengujian Reliabilitas Variabel Etos Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.839	10

Sumber : hasil pengolahan SPSS.22

iii. Uji Reliabilitas Disiplin Kerja

Hasil pengujian reliabilitas dengan menggunakan program SPSS.22 diperoleh nilai *Cronbach' Alpha* untuk variabel Disiplin Kerja (DK) sebesar 0.823. Berdasarkan kriteria pengujian yang menyatakan agar suatu instrument data variabel penelitian dinyatakan reliabel, maka pada penelitian ini data variabel Disiplin Kerja (EK) dinyatakan reliabel karena nilai Cronbach Alpha > 0.70 dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Tabel 17
Hasil Pengujian Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.823	10

Sumber : hasil pengolahan SPSS.22

4. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif merupakan analisis statistik yang memberikan gambaran secara umum mengenai karakteristik dari masing-masing variabel penelitian yang dilihat dari nilai rata-rata (mean), maximum, dan minimum. Hasil analisis statistik deskriptif variabel penelitian dapat dilihat pada tabel 4.11 di bawah ini:

Tabel 18
Statistik Deskriptif Kinerja Karyawan, Etos Kerja, dan Disiplin Kerja

	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Kinerja Karyawan	70	13.44	37.92	28.26	5.09
Etos Kerja	70	10.00	41.76	27.25	5.38
Disiplin Kerja	70	11.81	42.52	29.62	5.34

Sumber : hasil pengolahan SPSS.22

Berdasarkan tabel 4.11 di atas menunjukkan bahwa N atau jumlah data setiap variabel yang valid berjumlah 70. Pada variabel kinerja karyawan data menunjukkan dari 70 sampel memiliki nilai minimum sebesar 13.44 dan nilai maksimum sebesar 37.92. Nilai rata-rata atau mean kinerja karyawan dari 70 data sampel diketahui sebesar 28.26, serta nilai standar deviasi sebesar 5.09. Nilai mean lebih besar dari nilai standar deviasi artinya penyimpangan data yang terjadi rendah dan penyebaran nilainya merata.

Pada variabel etos kerja data menunjukkan dari 70 sampel memiliki nilai minimum sebesar 10.00 dan nilai maksimum sebesar 41.76. Nilai rata-rata atau mean etos kerja dari 70 data sampel diketahui sebesar 27.25, serta nilai standar deviasi sebesar 5.38. Nilai mean lebih besar dari nilai standar deviasi artinya penyimpangan data yang terjadi rendah dan penyebaran nilainya merata.

Pada variabel disiplin kerja data menunjukkan dari 70 sampel memiliki nilai minimum sebesar 11.81 dan nilai maksimum sebesar 42.52. Nilai rata-rata atau mean etos kerja dari 70 data sampel diketahui sebesar

29.62, serta nilai standar deviasi sebesar 5.34. Nilai mean lebih besar dari nilai standar deviasi artinya penyimpangan data yang terjadi rendah dan penyebaran nilainya merata.

5. Hasil Pengujian Asumsi Klasik

a) Hasil Pengujian Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak pada penelitian ini dilakukan uji statistik *one sample Kolmogorov-Smirnov*.

Tabel 19
Hasil Pengujian Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.46405445
Most Extreme Differences	Absolute	.110
	Positive	.081
	Negative	-.110
Test Statistic		.110
Asymp. Sig. (2-tailed)		.360 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : hasil pengolahan SPSS.22

Hasil pengujian normalitas dapat dilihat pada tabel 4.12 di atas yang menunjukkan bahwa nilai *Asymp.Sig. (2-tailed)* sebesar 0.360 atau lebih besar dari 0.05 sehingga data yang diuji memiliki distribusi normal dan tidak melanggar asumsi normalitas.

b) Hasil Pengujian Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Pengujian multikolinearitas dapat dilihat dari *nilai tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) untuk setiap variabel independen. Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai Tolerance > 0.10 atau sama dengan nilai VIF < 10 berarti tidak ada multikolinearitas antar variabel dalam model regresi.

Tabel 20
Hasil Pengujian Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	14.741	3.205		4.599	.000		
	etos_kerja	.364	.141	.385	2.587	.012	.517	1.934
	disiplin_kerja	.121	.142	.127	.856	.395	.517	1.934
a. Dependent Variable: kinerja_karyawan								

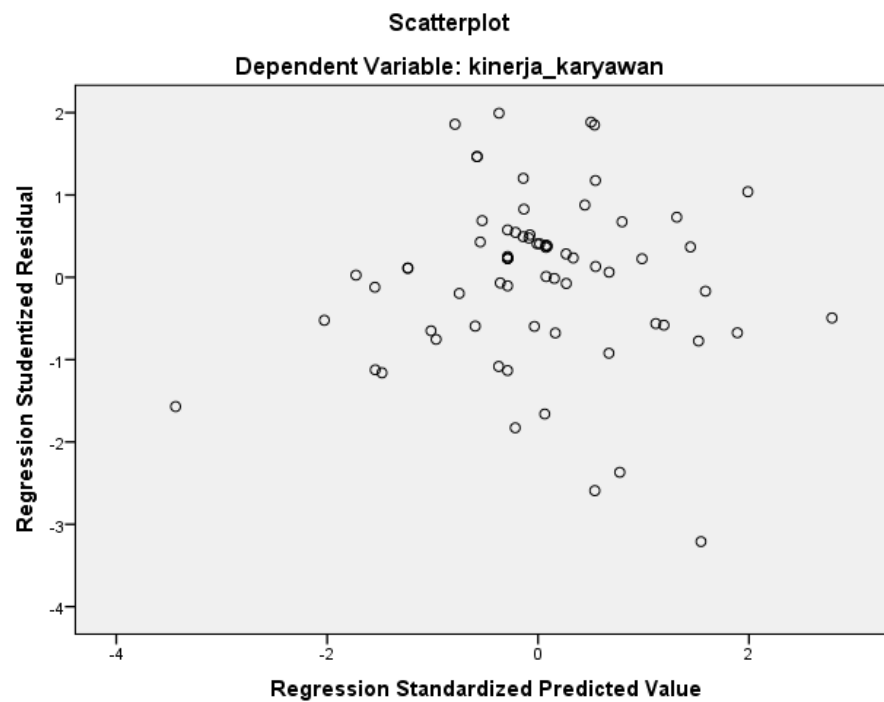
Sumber : hasil pengolahan SPSS.22

Hasil pengujian multikolinieritas dapat dilihat pada tabel 4.13 di atas yang menunjukkan bahwa nilai Tolerance model persamaan regresi penelitian sebesar 0.517 dan nilai VIF sebesar 1.934. Nilai Tolerance pada persamaan lebih besar dari > 0.10 dan nilai $VIF \leq 10$ sehingga tidak terjadi gejala multikolinearitas antar variabel dalam model regresi.

c) Hasil Pengujian Heterokedastisitas

Pengujian heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang lebih baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan cara melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) dengan residualnya. Deteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatter plot* antara nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan independen residualnya SRESID. Tidak terjadi heteroskedastisitas yaitu apabila tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y.



Gambar 2
Hasil Pengujian Heterokedastisitas
Sumber : hasil pengolahan SPSS.22

Hasil pengujian heterokedastisitas dapat dilihat pada gambar 4.1 di atas yang menunjukkan titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak menunjukkan pola tertentu atau acak sehingga data yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi heterokedastisitas

6. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terkait (Y). Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linear berganda dengan bantuan

program komputer SPSS 22. Hasil perhitungan analisis persamaan regresi linear berganda pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.14 berikut

Tabel 21
Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	14.741	3.205		4.599
	etos_kerja	.364	.141	.385	2.587
	disiplin_kerja	.121	.142	.127	.856

a. Dependent Variable: kinerja_karyawan

Sumber : hasil pengolahan SPSS.22

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda pada tabel 4.14 di atas, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 14,741 + 0,364 X_1 + 0,121 X_2 + e$$

Persamaa regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai α atau konstanta sebesar -0,291 menunjukkan bahwa apabila variabel etos kerja dan disiplin kerja bernilai 0 maka kinerja karyawan pada PT. Laksana Kurnia Mandiri Sejati (Lakumas) sebesar 14.741
- Nilai koefisien $\beta_1 = 0.364$ artinya variabel etos kerja memiliki nilai koefisien yang bertanda positif. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan etos kerja sebesar satu satuan maka akan menyebabkan peningkatan kinerja pada PT. Laksana Kurnia

Mandiri Sejati (Lakumas) sebesar 0.364 dengan asumsi variabel bebas lainnya tetap.

- c) Nilai koefisien $\beta_2 = 0.121$ rtinya variabel disiplin kerja memiliki nilai koefisien yang bertanda positif. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan disiplin kerja sebesar satu satuan maka akan menyebabkan peningkatan kinerja pada PT. Laksana Kurnia Mandiri Sejati (Lakumas) sebesar 0.121 dengan asumsi variabel bebas lainnya tetap.

7. Pengujian Hipotesis

a) Uji Simultan (Uji F-Stat)

Uji statistik F untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara simultan dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali, 2016:96). Jika nilai signifikansi $p < 0,05$ maka H_0 ditolak, yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Jika nilai signifikansi $p > 0,05$ maka H_0 diterima, yang artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Hasil dari perhitungan uji F dapat dilihat pada tabel 4.15 di bawah ini

Tabel 22
Hasil Uji Simultan (Uji F-Stat)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	416.753	2	208.377	10.154	.000 ^b
	Residual	1375.017	67	20.523		
	Total	1791.770	69			

a. Dependent Variable: kinerja_karyawan

b. Predictors: (Constant), disiplin_kerja, etos_kerja

Sumber : hasil pengolahan SPSS.22

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi adalah 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa variabel etos kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh pada kinerja pada karyawan PT. Laksana Kurnia Mandiri Sejati (Lakumas).

b) Uji Parsial (Uji t-Stat)

Uji Statistik t untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali,2016:97). Jika nilai signifikan $p < 0,05$ maka H_0 ditolak, yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Jika nilai signifikansi $p > 0,05$ maka H_0 diterima, yang artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Hasil dari perhitungan uji parsial atau uji t dapat dilihat pada tabel tabel 4.16 di bawah ini

Tabel 23
Hasil Uji Parsial (Uji t-Stat)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.741	3.205		4.599	.000
etos_kerja	.364	.141	.385	2.587	.012
disiplin_kerja	.121	.142	.127	.856	.395

a. Dependent Variable: kinerja_karyawan

Sumber : hasil pengolahan SPSS.22

Dari tabel di atas, hasil pengujian hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a) Variabel etos kerja memiliki nilai koefisien yang bertanda positif sebesar 0.364 dan nilai signifikansi $0.012 < 0.05$ yang berarti variabel etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada karyawan PT. Laksana Kurnia Mandiri Sejati (Lakumas). Dengan demikian, hipotesis satu (H_1) yang menyatakan terdapat pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan PT Laksana Kurnia Mandiri Sejati (Lakumas) diterima kebenarannya.
- b) Variabel disiplin kerja memiliki nilai koefisien yang bertanda positif sebesar 0.121 dan nilai signifikansi $0.395 > 0.05$ yang berarti variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada karyawan PT. Laksana Kurnia Mandiri Sejati (Lakumas). Dengan demikian, hipotesis dua (H_2) yang menyatakan terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT

Laksana Kurnia Mandiri Sejati (Lakumas) ditolak atau tidak diterima kebenarannya.

c) Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *Adjusted R square*.

Tabel 24
Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.482 ^a	.233	.210	4.5301922

a. Predictors: (Constant), disiplin_kerja, etos_kerja

b. Dependent Variable: kinerja_karyawan

Sumber : hasil pengolahan SPSS.22

Pada tabel 4.17 dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (adjusted R square) yang diperoleh sebesar 0.210. Hal ini berarti 21% kinerja karyawan PT Laksana Kurnia Mandiri Sejati (Lakumas) dipengaruhi oleh variabel etos kerja (X1) dan disiplin kerja (X2), sedangkan sisanya, yaitu 79% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain.

C. Pembahasan

a) Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai koefisien $\beta_1 = 0.364$ artinya variabel etos kerja memiliki nilai koefisien yang bertanda positif. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan etos kerja sebesar satu satuan maka akan menyebabkan peningkatan kinerja karyawan pada PT. Laksana Kurnia Mandiri Sejati (Lakumas) sebesar 0.364 dengan asumsi variabel bebas lainnya tetap. Nilai signifikansi $0.012 < 0.05$ yang berarti variabel etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada karyawan PT. Laksana Kurnia Mandiri Sejati (Lakumas).

Implikasi teoritis dari hasil penelitian ini adalah sejalan dengan teori yang dikemukakan Wirawan (2007:85) bahwa etos kerja terwujud dalam sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri dan seseorang yang memiliki etos kerja tinggi akan terlihat pada sikap dan tingkah lakunya dalam bekerja. Hasil penelitian secara empiris juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hadiansyah dan Yanwar (2015), Bawel dan Sepang (2016), Efrizal dan Suharti (2018), Adriani (2018), dan Yanto, dkk (2020) yang menyatakan bahwa etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Etos adalah aspek evaluatif sebagai sikap mendasar terhadap diri dan dunia mereka yang direfleksikan dalam kehidupannya (Khasanah, 2004:8). Etos kerja memiliki peranan sangat tinggi dalam membentuk karakteristik yang baik guna pencapaian kinerja karyawan. Etos kerja merupakan

landasan berfikir berkenaan dengan pandangan bahwa kerja mempunyai nilai yang luhur. Seseorang yang beretos kerja tinggi akan memiliki pandangan yang semakin tinggi juga. Pada akhirnya yang bersangkutan semakin berupaya semaksimal mungkin guna meningkatkan kinerjanya.

Implikasi praktis dari hasil penelitian dapat dilakukan oleh pihak manajemen PT. Laksana Kurnia Mandiri Sejati (Lakumas). Manajer bidang sumber daya manusia dapat melakukan konsultasi dengan lembaga psikologi sumber daya manusia dalam memberikan konseling pada para karyawan yang bertujuan memicu timbulnya etos kerja yang lebih tinggi di setiap diri karyawan. Etos kerja yang tinggi seyogyanya dimiliki setiap karyawan di PT. Laksana Kurnia Mandiri Sejati (Lakumas) karena selazimnya setiap perusahaan membutuhkan kerja keras dan komitmen yang tinggi dari setiap karyawan untuk mencapai setiap target yang ditetapkan oleh perusahaan. Etos kerja yang rendah dari tiap karyawan akan mengurangi kinerjanya dan pada akhirnya akan berpengaruh output perusahaan. Implikasinya perusahaan akan sulit berkembangan dan bersaing lebih kompetitif di pasar.

b) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai koefisien $\beta_2 = 0.121$ artinya variabel disiplin memiliki nilai koefisien yang bertanda positif. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan disiplin kerja sebesar satu satuan maka akan menyebabkan peningkatan kinerja karyawan pada PT.

Laksana Kurnia Mandiri Sejati (Lakumas) sebesar 0.121 dengan asumsi variabel bebas lainnya tetap. Nilai signifikansi $0.395 > 0.05$ yang berarti variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Laksana Kurnia Mandiri Sejati (Lakumas).

Implikasi teoritis dari hasil penelitian ini tidak sejalan dengan Nitisemito (1982:127) yang menyatakan bahwa kedisiplinan kerja lebih tepat diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak yang membawa dampak positif bagi karyawan maupun perusahaan. Disiplin yang tinggi akan membuat karyawan bertanggungjawab atas semua aspek pekerjaannya dan meningkatkan prestasi kerjanya yang berarti akan meningkatkan pula efektivitas dan efisiensi kerja serta kualitas dan kuantitas kerja.

Hasil penelitian ini secara empiris juga tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Pangarso dan Susanti (2016), Syarkani (2017), Efrizal dan Suharti (2018), Eviyana (2019), Yanto, dkk (2020) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sesuai dengan teori menurut Singodimendjo dalam Edi Sutrisno (2011:96) menyatakan bahwa semakin baik disiplin kerja seorang karyawan, maka semakin baik hasil kerja (kinerja) yang akan dicapai. Tanpa dukungan disiplin kerja karyawan yang baik, suatu organisasi, lembaga atau perusahaan sulit untuk mewujudkan tujuannya yaitu pencapaian kinerja optimal perusahaan.

Meskipun secara empiris tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Laksana Kurnia Mandiri Sejati (Lakumas). Implikasi praktis upaya-upaya perusahaan dalam meningkatkan kedisiplinan karyawan sangat perlu dilakukan. Dalam hal ini faktor-faktor disiplin kerja yang meliputi taat terhadap aturan waktu, peraturan organisasi perusahaan, perilaku dalam bekerja, dan peraturan lainnya agar dibuat lebih baik dan rinci serta disampaikan secara intensif pada para karyawan. Hal ini dilakukan juga agar karyawan lebih peduli bahwa mereka menjadi bagian dari sebuah perusahaan yang memiliki visi misi perusahaan dan target jangka pendek dan panjang yang telah ditetapkan. Karyawan telah menjadi bagian utama untuk mencapai semua itu.

c) Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian pengaruh simultan atau secara bersama-sama variabel etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui uji F statistik menghasilkan nilai signifikansi 0,000 yang artinya lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal itu menunjukkan bahwa variabel etos kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh pada kinerja pada karyawan PT. Laksana Kurnia Mandiri Sejati (Lakumas). Nilai koefisien determinasi (adjusted R square) yang diperoleh sebesar 0.210 menunjukkan bahwa 21% kinerja karyawan PT Laksana Kurnia Mandiri Sejati (Lakumas) dipengaruhi oleh variabel etos kerja (X_1) dan

disiplin kerja (X2), sedangkan sisanya, yaitu 79% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh dua faktor yakni etos kerja dan disiplin kerja. Seorang karyawan PT. Laksana Kurnia Mandiri Sejati (Lakumas) yang memiliki etos kerja yang tinggi menggambarkan semangat kerja yang tinggi pula, dan memiliki disiplin kerja yang tinggi akan cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Apabila dikaitkan dengan situasi kehidupan manusia yang sedang membangun, maka etos kerja yang tinggi akan dijadikan sebagai persyaratan yang mutlak, yang ditumbuhkan dalam kehidupan. Karena hal itu akan membuka pandangan dan sikap kepada manusianya untuk menilai tinggi terhadap kerja keras dan sungguh-sungguh, sehingga dapat mengikis sikap kerja yang asal-asalan. Sementara itu, disiplin kerja yang tinggi ditunjukkan dari sikap seseorang karyawan melaksanakan tugasnya dengan baik dan penuh rasa tanggung jawab.

Implikasi teoritis dari hasil penelitian ini adalah sesuai dengan teori Mangkuprawira dan Hubeis (2007:160) yang menyatakan bahwa beberapa faktor intrinsik individu seperti umur, kondisi kesehatan, tingkat pendidikan, keterampilan, pengalaman, motivasi, etos kerja, kesadaran berperilaku disiplin kerja, dan faktor emosional dan spiritual ditengarai berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Implikasi praktis dari hasil penelitian ini memberikan implikasi secara praktis kepada pihak terkait untuk membuat kebijakan meningkatkan kinerja pegawai dapat dilakukan

dengan memperhatikan kedisiplinan dari memberi evaluasi dan motivasi kepada pegawai agar meningkatnya kinerja lebih baik.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian yang telah dilakukan tentang pengaruh etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Laksana Kurnia Mandiri Sejati (Lakumas) dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hipotesis satu, diperoleh kesimpulan bahwa variabel etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Laksana Kurnia Mandiri Sejati (Lakumas). Hal ini menunjukkan tinggi rendahnya etos kerja yang dimiliki karyawan berpengaruh kinerja karyawan.
2. Berdasarkan hipotesis dua, diperoleh kesimpulan bahwa variabel disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Laksana Kurnia Mandiri Sejati (Lakumas). Hal ini menunjukkan tinggi rendahnya disiplin kerja yang dimiliki karyawan tidak berpengaruh kinerja karyawan.
3. Berdasarkan hipotesis tiga, diperoleh kesimpulan bahwa variabel etos kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Laksana Kurnia Mandiri Sejati (Lakumas).

4. Hasil uji koefisien determinasi diperoleh kesimpulan bahwa koefisien *adjusted R square* yang diperoleh sebesar 0.210 yang artinya 21% kinerja karyawan PT Laksana Kurnia Mandiri Sejati (Lakumas) dipengaruhi oleh variabel etos kerja dan disiplin kerja, sedangkan 79% sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak bisa dijelaskan dalam penelitian ini.

B. Saran

Setelah melakukan penelitian, analisis data dan merumuskan kesimpulan dari hasil penelitian yang dilakukan untuk dijadikan masukan dan pertimbangan. Adapun saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan

Dalam konteks untuk meningkatkan etos kerja dan disiplin kerja karyawan, perusahaan dapat melakukan upaya atau langkah yang dapat meningkatkan etos dan disiplin kerja karyawan seperti dengan dengan memberikan penghargaan dalam bentuk hadiah barang untuk karyawan beretos kerja dan berdisiplin tinggi, pemberian bonus uang tunai bersamaan dengan pemberian gaji bulanan, atau promosi jabatan untuk karyawan yang selalu mematuhi peraturan kerja. Selain itu dapat dilakukan pemberian sanksi yang tegas dalam bentuk teguran oleh atasan langsung, pemberian surat peringatan secara bertingkat, pemotongan gaji atau yang paling tegas dengan pemberhentian kerja atas segala

pelanggaran yang dilakukan karyawan sehingga karyawan akan lebih patuh dan taat kepada peraturan-peraturan yang sudah berlaku diperusahaan.

2. Bagi penelitian selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat membantu kepada peneliti selanjutnya dalam melakukan penelitian mengenai etos kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan dengan indikator, objek yang berbeda serta berbagi teori yang digunakan. Penambahan beberapa variabel independen atau variabel mediasi seperti lingkungan kerja, kepuasan kerja, atau kesejahteraan karyawan juga dibutuhkan untuk lebih dapat menjawab variabel yang memengaruhi kinerja karyawan. Beberapa keterbatasan pada penelitian seperti metode penelitian, teknik pengumpulan data dan jumlah sampel dapat diperbaiki pada penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah. (2015). *Manajemen Strategi. Teori Konsep Kinerja. Edisi pertama*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Andriani, M. (2018). Pengaruh Etos Kerja dan Kedisiplinan terhadap Kinerja uKaryawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan. Volume 3. Nomor 1. Tahun 2018.* .
- Anoraga, P. (2009). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bawel, M. d. (2016). Pengaruh Etos Kerja ,Gairah Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BRI Cabang Tahuna. *Jurnal EMBA Vol.4 No.5 September 2016*.
- Edy, Sutrisno. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Jakarta, Kencana.
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Hadiansyah, A. d. (2015). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. AE. *Jurnal Al-Azhar Indonesia Seri Humaniora, Volume 3. Nomor 2. September 201* .
- Hasibuan, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Juliansyah, N. (2010). *Metodologi Penelitian : Skripsi, Tesis, Disertasi & Karya Ilmiah* . Jakarta: Prenada Media Group.
- Khasanah, Uswatun. (2004). *Etos Kerja Sarana Menuju Puncak Prestasi*. Yogyakarta: Harapan Utama
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kesebelas*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, S., dan Aida, V. Hubeis. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Martono, N. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mathis, R. &. (2009). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nitisemito, S. Alex. (1982). *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

- Pangarso, A. d. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat . *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan Volume 9. Nomor 2. Agustus 2016.*
- Sagala, R. d. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Samsudin, S. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan pertama*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sekaran, U. (2014). *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis (Research Methods for Business). Buku Pertama. Edisi Keempat*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sekaran, U., & Bougie, d. R. (2013). *Research Methods For Business. Edisi Empat. Buku 2*. Jakarta: Wiley.
- Simanjuntak, P. J. (2011). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja. Edisi Ketiga*. Jakarta: Lembaga Penerbit FEUI.
- Sinamo, J. (2011). *Delapan Etos Kerja Profesional*. Jakarta: Institut Dharma Mahardika.
- Subagyo, P. d. (2012). *Statistika Induktif. Edisi Kelima. Cetakan Keempat*. Yogyakarta: BPFE.
- Sunyoto, D. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama*. Yogyakarta: Caps.
- Sutrisno, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi. Edisi Revisi*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Syarkani. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Panca Konstruksi Di Kabupaten Banjar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis. Volume 3. Nomor 3. November 2017.*
- Umar, H. (2013). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. Edisi Kedua. Cetakan Keduabelas* . Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Wirawan. (2007). *Budaya dan Iklim Organisasi, Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 - KUESIONER PENELITIAN

Kepada

Yth : Bapak/Ibu/Sdr/ i

Karyawan PT Laksana Kurnia Mandiri Sejati Tegal

Di tempat

Dengan hormat,

Dalam rangka melengkapi data yang diperlukan untuk memenuhi tugas akhir skripsi, bersama ini saya menyampaikan kuesioner penelitian yang berjudul “Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Laksana Kurnia Mandiri Sejati Tegal.” Adapun hasil dari kuesioner ini akan digunakan sebagai bahan penyusunan tugas akhir skripsi saya pada program sarjana Universitas Pancasakti Tegal Fakultas Ekonomi dan Bisnis.

Saya sangat memahami waktu Bapak/Ibu/Saudara/i sangat terbatas dan berharga, namun saya juga berharap kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk membantu penelitian ini dengan mengisi secara lengkap kuesioner yang terlampir. Saya mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i yang telah meluangkan waktu untuk menjawab semua pernyataan dalam kuesioner ini.

Hormat Saya,



Sebastian Adhitya Pramuja
NPM. 4116500254

TATA CARA PENGISIAN KUESIONER

Bapak/Ibu/Saudara/i cukup memberikan tanda silang (X) pada pilihan jawaban yang tersedia sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu/Saudara/i. Setiap pernyataan kuesioner hanya membutuhkan satu jawaban saja.

IDENTITAS RESPONDEN

Mohon diisi dengan memberikan tanda silang (X) pada pernyataan pilihan dan menjawab secara singkat dan jelas pada pernyataan isian.

No. Responden :

Identitas Responden :

Usia : ☐ 25 – 34 tahun ☐ 35 – 44 tahun ☐ 45 – 54 tahun

Jenis Kelamin : ☐ Laki-laki ☐ Perempuan

Pendidikan Terakhir : ☐ SMU ☐ Diploma ☐ Sarjana

Lama Bekerja : ☐ < 2 tahun ☐ 2 – 5 tahun ☐ > 5 tahun

KUESIONER KINERJA KARYAWAN

No	Pernyataan Kuesioner	SS	S	N	TS	STS
1	Kemampuan saya dalam bekerja sangat memuaskan					
2	Saya termasuk karyawan yang memiliki integritas tinggi dalam menjaga kuantitas dan kualitas hasil kerja dari waktu ke waktu					
3	Saya sanggup bekerja dengan target unit produk yang telah ditetapkan oleh perusahaan					
4	Saya sanggup menjalankan aktivitas pekerjaan sesuai dengan siklus yang ditetapkan oleh perusahaan					
5	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya tepat waktu dan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan					
6	Saya dapat memaksimalkan waktu dalam bekerja					
7	Dalam menyelesaikan pekerjaan, saya termasuk orang yang tidak pernah mengulur waktu dengan bekerja secara stabil					
8	Saya memiliki komitmen kerja yang tinggi, sehingga hasil pekerjaan yang dicapai sangat memuaskan					
9	Saya termasuk karyawan yang selalu konsisten bekerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan					
10	Saya langsung mengerjakan tugas kerja lain setelah suatu tugas kerja selesai					

KUESIONER ETOS KERJA

No	Pernyataan Kuesioner	SS	S	N	TS	STS
1	Saya berusaha untuk menghayati waktu kerja saya bekerja secara bersungguh-sungguh agar mencapai hasil yang memuaskan					
2	Saya tidak akan menyia-nyiakan waktu kerja saya dan selalu berusaha untuk memahami waktu yang perusahaan berikan kepada saya untuk bekerja					
3	Saya selalu memahami dan menghormati segala perintah atasan saya karena hal itu merupakan bentuk kasih sayang atasan kepada karyawan untuk bekerja demi peningkatan karier					
4	Saya berusaha untuk memberikan pelayanan yang terbaik dengan memberikan kontribusi yang maksimal kepada perusahaan					
5	Saya selalu berkata jujur dan berusaha terbuka dalam menyampaikan informasi terkait pekerjaan saya					
6	Saya selalu berbuat baik kepada sesama rekan kerja dan atasan saya di perusahaan					
7	Saya memiliki tekad yang kuat dalam menyelesaikan pekerjaan agar selalu mencapai target yang telah ditentukan					
8	Saya memiliki keyakinan yang kuat dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target perusahaan					
9	Saya termasuk karyawan yang selalu pantang menyerah dalam mencapai target yang ditentukan oleh perusahaan					
10	Saya perlu mempertahankan prinsip bahwa bekerja adalah ibadah, agar selalu tekun dalam bekerja					

KUESIONER DISIPLIN KERJA

No	Pernyataan Kuesioner	SS	S	N	TS	STS
1	Ketepatan waktu saat masuk kerja dan pulang kerja merupakan bentuk kedisiplinan yang tinggi bagi saya					
2	Saya selalu menghargai waktu istirahat saat bekerja sesuai dengan ketentuan perusahaan					
3	Cara berpakaian merupakan suatu hal harus selalu dijaga dalam penampilan saya					
4	Saya selalu bersikap sopan terhadap rekan kerja dan atasan saya di perusahaan					
5	Saya selalu taat dalam menyelesaikan pekerjaan saya sesuai target yang ditentukan perusahaan					
6	Saya selalu taat dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh atasan saya					
7	Saya menyelesaikan pekerjaan dan tugas saya sesuai bahkan melebihi target yang diberikan					
8	Saya selalu bertanggung jawab terhadap setiap pekerjaan saya					
9	Selama bekerja di perusahaan ini, saya selalu mematuhi segala peraturan yang ada					
10	Saya melaksanakan segala peraturan perusahaan dengan kesadaran dan tanggung jawab tinggi					

LAMPIRAN 2 – DATA KUESIONER PENELITIAN

No	Umur	Jenis Kelamin	Tingkat Pendidikan	Lama Bekerja
1	25 - 34 tahun	Laki-laki	Diploma	2 - 5 tahun
2	25 - 34 tahun	Perempuan	SMA/SMK	2 - 5 tahun
3	25 - 34 tahun	Perempuan	SMA/SMK	2 - 5 tahun
4	> 45 tahun	Laki-laki	SMA/SMK	2 - 5 tahun
5	35 - 44 tahun	Laki-laki	SMA/SMK	> 5 tahun
6	35 - 44 tahun	Laki-laki	SMA/SMK	< 2 tahun
7	25 - 34 tahun	Perempuan	SMA/SMK	2 - 5 tahun
8	25 - 34 tahun	Perempuan	SMA/SMK	2 - 5 tahun
9	25 - 34 tahun	Laki-laki	SMA/SMK	2 - 5 tahun
10	25 - 34 tahun	Perempuan	SMA/SMK	< 2 tahun
11	25 - 34 tahun	Perempuan	SMA/SMK	< 2 tahun
12	25 - 34 tahun	Laki-laki	SMA/SMK	2 - 5 tahun
13	25 - 34 tahun	Perempuan	SMA/SMK	< 2 tahun
14	25 - 34 tahun	Perempuan	SMA/SMK	< 2 tahun
15	35 - 44 tahun	Laki-laki	SMA/SMK	> 5 tahun
16	25 - 34 tahun	Laki-laki	SMA/SMK	2 - 5 tahun
17	35 - 44 tahun	Laki-laki	SMA/SMK	2 - 5 tahun
18	25 - 34 tahun	Perempuan	SMA/SMK	2 - 5 tahun
19	25 - 34 tahun	Perempuan	SMA/SMK	< 2 tahun
20	25 - 34 tahun	Perempuan	SMA/SMK	> 5 tahun
21	25 - 34 tahun	Perempuan	SMA/SMK	< 2 tahun
22	25 - 34 tahun	Perempuan	SMA/SMK	< 2 tahun
23	25 - 34 tahun	Perempuan	SMA/SMK	2 - 5 tahun
24	25 - 34 tahun	Perempuan	SMA/SMK	< 2 tahun
25	25 - 34 tahun	Perempuan	SMA/SMK	< 2 tahun
26	25 - 34 tahun	Perempuan	SMA/SMK	< 2 tahun
27	25 - 34 tahun	Laki-laki	SMA/SMK	< 2 tahun
28	25 - 34 tahun	Laki-laki	SMA/SMK	2 - 5 tahun
29	25 - 34 tahun	Laki-laki	SMA/SMK	< 2 tahun
30	25 - 34 tahun	Perempuan	SMA/SMK	2 - 5 tahun
31	25 - 34 tahun	Laki-laki	SMA/SMK	2 - 5 tahun
32	25 - 34 tahun	Laki-laki	Diploma	< 2 tahun
33	25 - 34 tahun	Perempuan	SMA/SMK	2 - 5 tahun
34	25 - 34 tahun	Perempuan	SMA/SMK	< 2 tahun
35	25 - 34 tahun	Perempuan	SMA/SMK	2 - 5 tahun
36	25 - 34 tahun	Perempuan	SMA/SMK	2 - 5 tahun
37	25 - 34 tahun	Laki-laki	SMA/SMK	< 2 tahun
38	25 - 34 tahun	Perempuan	SMA/SMK	< 2 tahun
39	25 - 34 tahun	Perempuan	SMA/SMK	< 2 tahun
40	25 - 34 tahun	Perempuan	SMA/SMK	< 2 tahun
41	25 - 34 tahun	Perempuan	SMA/SMK	2 - 5 tahun
42	25 - 34 tahun	Perempuan	SMA/SMK	2 - 5 tahun
43	35 - 44 tahun	Laki-laki	SMA/SMK	> 5 tahun

44	25 - 34 tahun	Perempuan	SMA/SMK	< 2 tahun
45	25 - 34 tahun	Perempuan	SMA/SMK	< 2 tahun
46	25 - 34 tahun	Perempuan	SMA/SMK	2 - 5 tahun
47	35 - 44 tahun	Perempuan	SMA/SMK	> 5 tahun
48	35 - 44 tahun	Perempuan	SMA/SMK	2 - 5 tahun
49	35 - 44 tahun	Perempuan	SMA/SMK	> 5 tahun
50	25 - 34 tahun	Perempuan	SMA/SMK	< 2 tahun
51	25 - 34 tahun	Perempuan	SMA/SMK	> 5 tahun
52	25 - 34 tahun	Perempuan	SMA/SMK	< 2 tahun
53	25 - 34 tahun	Perempuan	SMA/SMK	< 2 tahun
54	25 - 34 tahun	Perempuan	SMA/SMK	< 2 tahun
55	25 - 34 tahun	Laki-laki	SMA/SMK	< 2 tahun
56	25 - 34 tahun	Perempuan	SMA/SMK	< 2 tahun
57	25 - 34 tahun	Laki-laki	SMA/SMK	> 5 tahun
58	25 - 34 tahun	Perempuan	SMA/SMK	< 2 tahun
59	25 - 34 tahun	Perempuan	SMA/SMK	< 2 tahun
60	25 - 34 tahun	Laki-laki	SMA/SMK	2 - 5 tahun
61	25 - 34 tahun	Laki-laki	SMA/SMK	< 2 tahun
62	25 - 34 tahun	Perempuan	SMA/SMK	< 2 tahun
63	25 - 34 tahun	Perempuan	SMA/SMK	< 2 tahun
64	25 - 34 tahun	Perempuan	SMA/SMK	2 - 5 tahun
65	25 - 34 tahun	Perempuan	SMA/SMK	2 - 5 tahun
66	25 - 34 tahun	Perempuan	SMA/SMK	2 - 5 tahun
67	25 - 34 tahun	Perempuan	SMA/SMK	< 2 tahun
68	25 - 34 tahun	Perempuan	SMA/SMK	< 2 tahun
69	25 - 34 tahun	Perempuan	SMA/SMK	2 - 5 tahun
70	25 - 34 tahun	Perempuan	SMA/SMK	< 2 tahun

KINERJA KARYAWAN (KK)									
KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	KK7	KK8	KK9	KK10
4	4	3	4	4	3	5	5	5	3
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
5	4	5	5	4	4	4	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
4	4	4	5	4	4	4	4	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	4	4	4	4	4	5	4	5	4
4	4	5	5	4	4	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	5	4	5	5
4	4	4	4	4	5	4	4	5	4
4	5	4	4	5	5	4	4	4	5
4	4	4	3	4	4	5	4	5	5
5	5	4	5	4	4	4	3	5	4
4	4	3	4	4	4	3	3	4	5
4	5	4	3	4	4	3	4	5	5
4	3	3	4	3	3	3	4	4	4
4	4	3	3	3	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	3	4	3	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	4	5
4	4	3	3	3	4	4	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	3	4	3	4	4	3	4	2
3	4	3	4	4	5	3	3	5	4
4	5	4	5	4	5	4	4	4	4
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
4	3	4	4	4	4	4	3	4	3
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	3	5
3	5	5	5	3	5	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4	3	3	4	4
5	4	4	3	4	4	4	4	4	4
4	5	4	5	5	4	5	4	5	4

4	5	5	5	4	4	4	4	5	4
4	4	4	4	4	5	5	4	5	5
4	4	3	4	4	4	4	4	3	4
5	4	5	5	4	4	4	4	4	4
4	5	5	4	5	4	4	4	4	4
4	3	3	4	3	3	3	3	4	4
3	4	4	4	4	3	2	4	5	3
4	4	4	4	4	4	3	4	5	5
4	4	4	5	5	5	5	5	4	5
3	4	3	4	3	4	3	3	3	4
4	3	3	4	4	4	5	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
3	4	3	4	4	3	4	3	4	4
3	4	3	4	4	3	3	3	3	4
3	3	3	4	3	3	4	3	4	3
3	3	3	4	4	3	4	4	4	3
3	5	4	3	4	4	5	4	5	4
3	3	3	4	3	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	5	4	4	4	3	5	4
4	4	3	4	4	4	3	3	4	5

ETOS KERJA (EK)									
EK1	EK2	EK3	EK4	EK5	EK6	EK7	EK8	EK9	EK10
4	4	5	4	5	5	4	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
4	5	5	4	4	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	4	4	4	5	5	4	4
5	4	4	4	4	5	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
4	5	4	4	4	4	5	4	4	4
4	4	5	3	3	4	4	4	3	4
5	5	5	5	5	5	5	4	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	4	4	4	4	4	5	5
5	4	4	4	5	4	4	4	4	4
4	5	5	5	5	4	5	4	4	5
4	4	3	3	5	4	3	4	4	5
4	3	4	4	4	4	3	4	3	4
5	4	4	5	3	4	5	4	5	3
3	3	3	3	4	4	3	3	4	4
4	4	3	3	4	4	3	3	4	4
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	5	4	3	3	5
4	4	5	5	5	4	4	5	5	5
4	4	5	4	5	5	5	5	4	5
4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
3	4	3	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	4	4	4	4	4	3	4
5	4	5	4	4	5	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	5	4	4	4	4	4
3	4	3	4	3	4	4	4	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	5	5	4	4	5	4	5
4	4	5	4	5	3	5	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	4	4	3	4	5	4

5	5	5	4	4	4	4	4	5	5
3	4	4	4	4	3	3	4	4	5
4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	4	5	5	5	4	5	5
4	4	5	4	4	4	4	4	5	5
3	4	4	3	3	4	4	3	4	4
5	4	3	3	5	3	4	4	3	5
5	4	5	4	5	4	4	4	4	4
4	4	5	4	5	4	4	5	4	4
4	4	4	5	5	5	4	4	4	4
4	4	4	5	4	4	3	4	3	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
4	4	4	5	3	3	4	4	4	5
4	4	4	4	3	3	3	3	4	3
4	4	4	4	5	5	4	4	4	5
4	4	5	4	4	4	4	4	4	5
5	4	5	5	5	5	5	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	3	5	4	3	4	4	5
4	3	4	4	4	4	3	4	3	4

DISIPLIN KERJA (DK)									
DK1	DK2	DK3	DK4	DK5	DK6	DK7	DK8	DK9	DK10
5	5	4	4	5	5	3	4	5	5
4	4	4	5	4	4	4	4	4	5
4	4	4	4	5	4	4	4	4	5
2	4	4	5	4	4	5	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	3	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
4	4	5	4	4	4	4	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
5	4	4	4	4	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
4	4	5	4	4	5	4	5	4	4
5	5	4	4	4	5	4	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	4	5	4	4	4	4
5	4	5	5	4	5	4	5	4	4
5	5	5	5	4	5	4	5	5	4
5	3	4	5	3	3	3	4	4	5
4	4	4	4	3	3	4	4	4	3
4	5	5	3	5	4	3	5	3	5
4	4	4	4	3	3	3	4	4	3
4	4	3	3	4	4	3	3	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	5	5	5	4	4	3	5	4	4
5	5	4	5	5	4	5	5	4	4
4	5	5	5	5	5	3	5	5	4
4	3	4	4	3	4	3	4	4	4
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
4	4	5	4	5	5	5	5	4	5
5	5	4	5	5	5	5	4	4	5
5	5	3	5	4	4	3	5	3	4
5	4	5	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
4	3	3	4	3	4	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	5	4	4	4	4	5	4
4	4	4	4	5	5	4	4	5	4
4	5	4	5	4	5	4	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	5	4	4	4	4	4

5	5	5	4	4	4	4	5	5	5
5	4	4	4	3	4	3	5	4	4
5	4	4	4	4	4	3	4	4	4
4	4	4	5	4	4	5	4	4	4
4	4	4	5	4	5	3	4	4	4
3	3	4	4	4	3	3	4	4	4
3	3	3	5	3	2	3	4	3	4
5	4	4	5	5	4	4	4	5	4
5	5	3	4	4	5	4	4	4	4
4	5	5	5	4	5	3	4	5	5
4	5	5	4	4	4	4	5	5	5
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	4	3	4	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	5	4	4	3	5	4	4
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
5	5	5	4	3	5	5	4	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	3	4	5	3	3	3	4	4	5
4	4	4	4	3	3	4	4	4	3

LAMPIRAN 3 - DATA HASIL TRANSFORMASI *METHOD OF SUCCESSIVE INTERVAL (MSI)*

KINERJA KARYAWAN (KK)									
KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	KK7	KK8	KK9	KK10
3,739	2,558	1,000	2,605	2,570	1,000	5,026	4,043	4,048	2,023
3,739	2,558	2,481	2,605	2,570	4,212	3,562	2,497	2,555	3,418
3,739	2,558	2,481	2,605	2,570	4,212	3,562	2,497	2,555	3,418
5,451	2,558	4,017	4,175	2,570	2,601	3,562	4,043	4,048	4,903
3,739	2,558	2,481	2,605	2,570	2,601	3,562	2,497	2,555	3,418
3,739	2,558	2,481	2,605	4,175	2,601	3,562	2,497	2,555	3,418
3,739	2,558	2,481	2,605	4,175	2,601	3,562	2,497	2,555	3,418
3,739	2,558	2,481	4,175	2,570	2,601	3,562	2,497	4,048	3,418
3,739	2,558	2,481	2,605	2,570	2,601	3,562	2,497	2,555	4,903
3,739	2,558	2,481	2,605	4,175	2,601	3,562	2,497	2,555	3,418
3,739	2,558	2,481	2,605	2,570	2,601	3,562	4,043	2,555	3,418
3,739	2,558	2,481	2,605	4,175	2,601	3,562	2,497	2,555	3,418
3,739	2,558	2,481	2,605	2,570	2,601	3,562	4,043	2,555	3,418
3,739	2,558	2,481	2,605	2,570	2,601	3,562	2,497	2,555	3,418
3,739	2,558	2,481	2,605	2,570	2,601	5,026	2,497	2,555	3,418
3,739	2,558	2,481	2,605	2,570	2,601	3,562	2,497	2,555	3,418
1,000	2,558	2,481	2,605	2,570	2,601	5,026	2,497	4,048	3,418
3,739	2,558	4,017	4,175	2,570	2,601	5,026	4,043	4,048	4,903
3,739	2,558	2,481	2,605	2,570	2,601	5,026	2,497	4,048	4,903
3,739	2,558	2,481	2,605	2,570	4,212	3,562	2,497	4,048	3,418
3,739	4,110	2,481	2,605	4,175	4,212	3,562	2,497	2,555	4,903
3,739	2,558	2,481	1,000	2,570	2,601	5,026	2,497	4,048	4,903
5,451	4,110	2,481	4,175	2,570	2,601	3,562	1,000	4,048	3,418
3,739	2,558	1,000	2,605	2,570	2,601	2,193	1,000	2,555	4,903
3,739	4,110	2,481	1,000	2,570	2,601	2,193	2,497	4,048	4,903
3,739	1,000	1,000	2,605	1,000	1,000	2,193	2,497	2,555	3,418
3,739	2,558	1,000	1,000	1,000	2,601	3,562	2,497	2,555	3,418
3,739	2,558	2,481	2,605	2,570	2,601	3,562	1,000	1,000	2,023
3,739	2,558	2,481	2,605	2,570	2,601	3,562	1,000	2,555	3,418
2,230	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	2,193	1,000	1,000	2,023
3,739	2,558	1,000	2,605	1,000	2,601	3,562	2,497	2,555	3,418
3,739	2,558	2,481	2,605	2,570	2,601	3,562	2,497	2,555	3,418
2,230	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	2,193	1,000	2,555	4,903
3,739	2,558	1,000	1,000	1,000	2,601	3,562	2,497	2,555	2,023
3,739	2,558	2,481	2,605	2,570	2,601	3,562	4,043	2,555	3,418
3,739	2,558	2,481	2,605	2,570	2,601	3,562	2,497	2,555	3,418
3,739	1,000	1,000	2,605	1,000	2,601	3,562	1,000	2,555	1,000
2,230	2,558	1,000	2,605	2,570	4,212	2,193	1,000	4,048	3,418
3,739	4,110	2,481	4,175	2,570	4,212	3,562	2,497	2,555	3,418
3,739	2,558	2,481	4,175	2,570	2,601	3,562	2,497	2,555	3,418
3,739	1,000	2,481	2,605	2,570	2,601	3,562	1,000	2,555	2,023
2,230	2,558	2,481	2,605	2,570	2,601	3,562	2,497	2,555	3,418
3,739	4,110	2,481	2,605	2,570	2,601	3,562	2,497	2,555	3,418
3,739	2,558	2,481	2,605	2,570	2,601	3,562	2,497	2,555	3,418
3,739	2,558	2,481	2,605	2,570	2,601	3,562	2,497	1,000	4,903
2,230	4,110	4,017	4,175	1,000	4,212	5,026	2,497	2,555	3,418

3,739	2,558	2,481	2,605	2,570	2,601	2,193	1,000	2,555	3,418
5,451	2,558	2,481	1,000	2,570	2,601	3,562	2,497	2,555	3,418
3,739	4,110	2,481	4,175	4,175	2,601	5,026	2,497	4,048	3,418
3,739	4,110	4,017	4,175	2,570	2,601	3,562	2,497	4,048	3,418
3,739	2,558	2,481	2,605	2,570	4,212	5,026	2,497	4,048	4,903
3,739	2,558	1,000	2,605	2,570	2,601	3,562	2,497	1,000	3,418
5,451	2,558	4,017	4,175	2,570	2,601	3,562	2,497	2,555	3,418
3,739	4,110	4,017	2,605	4,175	2,601	3,562	2,497	2,555	3,418
3,739	1,000	1,000	2,605	1,000	1,000	2,193	1,000	2,555	3,418
2,230	2,558	2,481	2,605	2,570	1,000	1,000	2,497	4,048	2,023
3,739	2,558	2,481	2,605	2,570	2,601	2,193	2,497	4,048	4,903
3,739	2,558	2,481	4,175	4,175	4,212	5,026	4,043	2,555	4,903
2,230	2,558	1,000	2,605	1,000	2,601	2,193	1,000	1,000	3,418
3,739	1,000	1,000	2,605	2,570	2,601	5,026	2,497	2,555	4,903
3,739	2,558	2,481	2,605	2,570	2,601	3,562	2,497	4,048	3,418
2,230	2,558	1,000	2,605	2,570	1,000	3,562	1,000	2,555	3,418
2,230	2,558	1,000	2,605	2,570	1,000	2,193	1,000	1,000	3,418
2,230	1,000	1,000	2,605	1,000	1,000	3,562	1,000	2,555	2,023
2,230	1,000	1,000	2,605	2,570	1,000	3,562	2,497	2,555	2,023
2,230	4,110	2,481	1,000	2,570	2,601	5,026	2,497	4,048	3,418
2,230	1,000	1,000	2,605	1,000	2,601	3,562	2,497	2,555	3,418
3,739	2,558	2,481	2,605	2,570	2,601	3,562	2,497	2,555	3,418
5,451	4,110	2,481	4,175	2,570	2,601	3,562	1,000	4,048	3,418
3,739	2,558	1,000	2,605	2,570	2,601	2,193	1,000	2,555	4,903

ETOS KERJA (EK)									
EK1	EK2	EK3	EK4	EK5	EK6	EK7	EK8	EK9	EK10
2,716	2,759	3,720	2,569	3,945	4,221	2,551	2,827	4,163	4,024
2,716	2,759	2,352	2,569	2,487	2,626	2,551	2,827	2,590	4,024
2,716	2,759	2,352	2,569	3,945	2,626	2,551	2,827	2,590	2,545
2,716	4,460	3,720	2,569	2,487	2,626	2,551	2,827	2,590	4,024
2,716	2,759	2,352	2,569	2,487	2,626	2,551	2,827	2,590	2,545
2,716	4,460	2,352	2,569	2,487	2,626	4,110	4,654	2,590	2,545
4,357	2,759	2,352	2,569	2,487	4,221	2,551	2,827	2,590	2,545
2,716	2,759	2,352	2,569	2,487	2,626	2,551	2,827	2,590	2,545
2,716	2,759	3,720	2,569	2,487	2,626	2,551	2,827	2,590	2,545
2,716	2,759	3,720	2,569	2,487	2,626	2,551	2,827	2,590	2,545
2,716	2,759	2,352	4,117	2,487	2,626	2,551	2,827	2,590	2,545
2,716	2,759	2,352	2,569	2,487	2,626	2,551	2,827	2,590	2,545
2,716	2,759	2,352	2,569	2,487	2,626	2,551	2,827	2,590	2,545
2,716	2,759	2,352	2,569	2,487	2,626	2,551	2,827	2,590	2,545
2,716	2,759	2,352	2,569	2,487	1,000	2,551	2,827	2,590	2,545
2,716	4,460	2,352	2,569	2,487	2,626	4,110	2,827	2,590	2,545
2,716	2,759	3,720	1,000	1,000	2,626	2,551	2,827	1,000	2,545
4,357	4,460	3,720	4,117	3,945	4,221	4,110	2,827	2,590	4,024
4,357	4,460	3,720	4,117	3,945	4,221	4,110	4,654	4,163	4,024
2,716	4,460	3,720	2,569	2,487	2,626	2,551	2,827	4,163	4,024
4,357	2,759	2,352	2,569	3,945	2,626	2,551	2,827	2,590	2,545
2,716	4,460	3,720	4,117	3,945	2,626	4,110	2,827	2,590	4,024
2,716	2,759	1,000	1,000	3,945	2,626	1,000	2,827	2,590	4,024
2,716	1,000	2,352	2,569	2,487	2,626	1,000	2,827	1,000	2,545
4,357	2,759	2,352	4,117	1,000	2,626	4,110	2,827	4,163	1,000
1,000	1,000	1,000	1,000	2,487	2,626	1,000	1,000	2,590	2,545
2,716	2,759	1,000	1,000	2,487	2,626	1,000	1,000	2,590	2,545
2,716	2,759	2,352	2,569	2,487	1,000	2,551	2,827	2,590	2,545
2,716	2,759	2,352	2,569	2,487	2,626	2,551	2,827	2,590	2,545
1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000
2,716	2,759	2,352	2,569	2,487	4,221	2,551	1,000	1,000	4,024
2,716	2,759	3,720	4,117	3,945	2,626	2,551	4,654	4,163	4,024
2,716	2,759	3,720	2,569	3,945	4,221	4,110	4,654	2,590	4,024
2,716	1,000	1,000	2,569	2,487	2,626	2,551	2,827	2,590	2,545
1,000	2,759	1,000	2,569	2,487	2,626	2,551	2,827	2,590	2,545
2,716	2,759	2,352	2,569	2,487	2,626	2,551	2,827	2,590	2,545
2,716	2,759	1,000	2,569	2,487	2,626	2,551	2,827	1,000	2,545
4,357	2,759	3,720	2,569	2,487	4,221	2,551	2,827	2,590	4,024
2,716	2,759	2,352	2,569	2,487	2,626	2,551	2,827	2,590	2,545
2,716	2,759	2,352	4,117	3,945	2,626	2,551	2,827	2,590	2,545
1,000	2,759	1,000	2,569	1,000	2,626	2,551	2,827	1,000	1,000
2,716	2,759	2,352	2,569	2,487	2,626	2,551	2,827	2,590	2,545
2,716	2,759	2,352	2,569	2,487	2,626	2,551	2,827	2,590	2,545
2,716	2,759	2,352	2,569	2,487	2,626	2,551	2,827	2,590	2,545
4,357	2,759	2,352	4,117	3,945	2,626	2,551	4,654	2,590	4,024
2,716	2,759	3,720	2,569	3,945	1,000	4,110	2,827	4,163	4,024
2,716	2,759	2,352	2,569	2,487	2,626	2,551	2,827	2,590	2,545
2,716	2,759	2,352	2,569	2,487	2,626	2,551	2,827	2,590	2,545
2,716	2,759	2,352	1,000	2,487	2,626	1,000	2,827	4,163	2,545

4,357	4,460	3,720	2,569	2,487	2,626	2,551	2,827	4,163	4,024
1,000	2,759	2,352	2,569	2,487	1,000	1,000	2,827	2,590	4,024
2,716	1,000	1,000	2,569	2,487	2,626	2,551	2,827	2,590	2,545
2,716	4,460	3,720	2,569	3,945	4,221	4,110	2,827	4,163	4,024
2,716	2,759	3,720	2,569	2,487	2,626	2,551	2,827	4,163	4,024
1,000	2,759	2,352	1,000	1,000	2,626	2,551	1,000	2,590	2,545
4,357	2,759	1,000	1,000	3,945	1,000	2,551	2,827	1,000	4,024
4,357	2,759	3,720	2,569	3,945	2,626	2,551	2,827	2,590	2,545
2,716	2,759	3,720	2,569	3,945	2,626	2,551	4,654	2,590	2,545
2,716	2,759	2,352	4,117	3,945	4,221	2,551	2,827	2,590	2,545
2,716	2,759	2,352	4,117	2,487	2,626	1,000	2,827	1,000	4,024
2,716	2,759	2,352	2,569	2,487	2,626	2,551	2,827	2,590	4,024
2,716	2,759	2,352	4,117	1,000	1,000	2,551	2,827	2,590	4,024
2,716	2,759	2,352	2,569	1,000	1,000	1,000	1,000	2,590	1,000
2,716	2,759	2,352	2,569	3,945	4,221	2,551	2,827	2,590	4,024
2,716	2,759	3,720	2,569	2,487	2,626	2,551	2,827	2,590	4,024
4,357	2,759	3,720	4,117	3,945	4,221	4,110	2,827	4,163	4,024
2,716	2,759	2,352	2,569	2,487	2,626	2,551	2,827	2,590	2,545
2,716	2,759	2,352	2,569	2,487	2,626	2,551	2,827	2,590	2,545
2,716	2,759	1,000	1,000	3,945	2,626	1,000	2,827	2,590	4,024
2,716	1,000	2,352	2,569	2,487	2,626	1,000	2,827	1,000	2,545

DISIPLIN KERJA (DK)									
DK1	DK2	DK3	DK4	DK5	DK6	DK7	DK8	DK9	DK10
4,587	3,976	2,634	2,676	3,971	4,830	1,000	2,866	4,406	4,131
3,128	2,507	2,634	4,198	2,489	3,378	2,402	2,866	2,784	4,131
3,128	2,507	2,634	2,676	3,971	3,378	2,402	2,866	2,784	4,131
1,000	2,507	2,634	4,198	2,489	3,378	3,791	4,446	2,784	2,612
3,128	2,507	2,634	2,676	2,489	3,378	2,402	2,866	2,784	2,612
4,587	2,507	2,634	2,676	2,489	3,378	1,000	4,446	2,784	2,612
3,128	2,507	2,634	2,676	2,489	3,378	2,402	2,866	2,784	4,131
3,128	2,507	4,188	2,676	2,489	3,378	2,402	4,446	2,784	2,612
3,128	2,507	2,634	2,676	2,489	3,378	2,402	4,446	2,784	2,612
3,128	2,507	2,634	2,676	2,489	3,378	2,402	2,866	2,784	2,612
3,128	2,507	2,634	2,676	2,489	3,378	2,402	2,866	2,784	4,131
3,128	2,507	2,634	2,676	2,489	3,378	2,402	2,866	2,784	4,131
4,587	2,507	2,634	2,676	2,489	3,378	2,402	2,866	2,784	4,131
3,128	2,507	2,634	2,676	2,489	3,378	2,402	2,866	2,784	2,612
3,128	2,507	2,634	2,676	2,489	3,378	2,402	2,866	2,784	2,612
3,128	2,507	2,634	2,676	3,971	3,378	2,402	2,866	2,784	2,612
3,128	2,507	4,188	2,676	2,489	4,830	2,402	4,446	2,784	2,612
4,587	3,976	2,634	2,676	2,489	4,830	2,402	4,446	4,406	4,131
4,587	3,976	4,188	4,198	3,971	4,830	3,791	4,446	4,406	4,131
4,587	3,976	4,188	4,198	2,489	4,830	2,402	2,866	2,784	2,612
4,587	2,507	4,188	4,198	2,489	4,830	2,402	4,446	2,784	2,612
4,587	3,976	4,188	4,198	2,489	4,830	2,402	4,446	4,406	2,612
4,587	1,000	2,634	4,198	1,000	2,023	1,000	2,866	2,784	4,131
3,128	2,507	2,634	2,676	1,000	2,023	2,402	2,866	2,784	1,000
3,128	3,976	4,188	1,000	3,971	3,378	1,000	4,446	1,000	4,131
3,128	2,507	2,634	2,676	1,000	2,023	1,000	2,866	2,784	1,000
3,128	2,507	1,000	1,000	2,489	3,378	1,000	1,000	2,784	2,612
1,791	2,507	2,634	2,676	2,489	3,378	2,402	2,866	2,784	2,612
3,128	2,507	2,634	2,676	2,489	3,378	2,402	2,866	2,784	2,612
1,791	1,000	1,000	1,000	1,000	2,023	1,000	1,000	1,000	1,000
4,587	3,976	4,188	4,198	2,489	3,378	1,000	4,446	2,784	2,612
4,587	3,976	2,634	4,198	3,971	3,378	3,791	4,446	2,784	2,612
3,128	3,976	4,188	4,198	3,971	4,830	1,000	4,446	4,406	2,612
3,128	1,000	2,634	2,676	1,000	3,378	1,000	2,866	2,784	2,612
4,587	3,976	2,634	4,198	3,971	4,830	3,791	4,446	4,406	4,131
3,128	2,507	4,188	2,676	3,971	4,830	3,791	4,446	2,784	4,131
4,587	3,976	2,634	4,198	3,971	4,830	3,791	2,866	2,784	4,131
4,587	3,976	1,000	4,198	2,489	3,378	1,000	4,446	1,000	2,612
4,587	2,507	4,188	2,676	2,489	3,378	2,402	2,866	2,784	2,612
3,128	2,507	2,634	2,676	2,489	3,378	1,000	2,866	2,784	2,612
3,128	1,000	1,000	2,676	1,000	3,378	1,000	2,866	2,784	2,612
3,128	2,507	2,634	2,676	2,489	3,378	1,000	2,866	2,784	2,612
3,128	2,507	2,634	2,676	2,489	3,378	2,402	2,866	2,784	2,612
3,128	2,507	2,634	2,676	2,489	3,378	2,402	2,866	2,784	2,612
4,587	2,507	2,634	4,198	2,489	3,378	2,402	2,866	4,406	2,612
3,128	2,507	2,634	2,676	3,971	4,830	2,402	2,866	4,406	2,612
3,128	3,976	2,634	4,198	2,489	4,830	2,402	4,446	4,406	4,131
3,128	2,507	2,634	2,676	2,489	3,378	2,402	2,866	2,784	2,612
3,128	2,507	2,634	2,676	2,489	3,378	2,402	2,866	2,784	2,612

4,587	3,976	4,188	2,676	2,489	3,378	2,402	4,446	4,406	4,131
4,587	2,507	2,634	2,676	1,000	3,378	1,000	4,446	2,784	2,612
4,587	2,507	2,634	2,676	2,489	3,378	1,000	2,866	2,784	2,612
3,128	2,507	2,634	4,198	2,489	3,378	3,791	2,866	2,784	2,612
3,128	2,507	2,634	4,198	2,489	4,830	1,000	2,866	2,784	2,612
1,791	1,000	2,634	2,676	2,489	2,023	1,000	2,866	2,784	2,612
1,791	1,000	1,000	4,198	1,000	1,000	1,000	2,866	1,000	2,612
4,587	2,507	2,634	4,198	3,971	3,378	2,402	2,866	4,406	2,612
4,587	3,976	1,000	2,676	2,489	4,830	2,402	2,866	2,784	2,612
3,128	3,976	4,188	4,198	2,489	4,830	1,000	2,866	4,406	4,131
3,128	3,976	4,188	2,676	2,489	3,378	2,402	4,446	4,406	4,131
4,587	3,976	2,634	2,676	2,489	3,378	2,402	2,866	2,784	2,612
3,128	2,507	2,634	4,198	2,489	2,023	2,402	2,866	2,784	1,000
3,128	2,507	2,634	2,676	2,489	3,378	2,402	2,866	2,784	2,612
4,587	2,507	2,634	4,198	2,489	3,378	1,000	4,446	2,784	2,612
3,128	2,507	2,634	2,676	2,489	3,378	1,000	2,866	2,784	2,612
4,587	3,976	4,188	2,676	1,000	4,830	3,791	2,866	4,406	2,612
3,128	2,507	2,634	2,676	2,489	3,378	2,402	2,866	2,784	2,612
3,128	2,507	2,634	2,676	2,489	3,378	2,402	2,866	2,784	2,612
4,587	1,000	2,634	4,198	1,000	2,023	1,000	2,866	2,784	4,131
3,128	2,507	2,634	2,676	1,000	2,023	2,402	2,866	2,784	1,000

**LAMPIRAN 4 – NILAI R HITUNG *PEARSON CORRELATION*
VARIABEL KINERJA KARYAWAN (KK), ETOS KERJA (KK), DAN
DISIPLIN KERJA (DK)**

Correlations

		KK
KK1	Pearson Correlation	.518**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	70
KK2	Pearson Correlation	.663**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	70
KK3	Pearson Correlation	.778**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	70
KK4	Pearson Correlation	.540**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	70
KK5	Pearson Correlation	.630**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	70
KK6	Pearson Correlation	.626**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	70
KK7	Pearson Correlation	.564**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	70
KK8	Pearson Correlation	.592**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	70
KK9	Pearson Correlation	.519**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	70
K10	Pearson Correlation	.488**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	70
KK	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	70

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		EK
EK1	Pearson Correlation	.632**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	70
EK2	Pearson Correlation	.654**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	70
EK3	Pearson Correlation	.728**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	70
EK4	Pearson Correlation	.603**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	70
EK5	Pearson Correlation	.646**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	70
EK6	Pearson Correlation	.558**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	70
EK7	Pearson Correlation	.713**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	70
EK8	Pearson Correlation	.639**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	70
EK9	Pearson Correlation	.603**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	70
EK10	Pearson Correlation	.614**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	70
EK	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	70

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		DK
DK1	Pearson Correlation	.555**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	70
DK2	Pearson Correlation	.771**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	70
DK3	Pearson Correlation	.637**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	70
DK4	Pearson Correlation	.470**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	70
DK5	Pearson Correlation	.626**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	70
DK6	Pearson Correlation	.772**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	70
DK7	Pearson Correlation	.518**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	70
DK8	Pearson Correlation	.634**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	70
DK9	Pearson Correlation	.673**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	70
DK10	Pearson Correlation	.561**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	70
DK	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	70

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).